TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70620 UROS CHULLUNI 2024

TESIS PRESENTADA POR:

ANA ROXANA MAMANI PACORI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70620 UROS CHULLUNI 2024

TESIS PRESENTADA POR:

ANA ROXANA MAMANI PACORI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE : _____
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO : _____
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ASESOR DE TESIS : _____
Dra. YUDI HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0929-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 29 de diciembre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 12947 presentado por el (la) Bachiller: **MAMANI PACORI ANA ROXANA** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **MAMANI PACORI ANA ROXANA** con número de **DNI 02447214** con número de matrícula **1610200069** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70620 UROS CHULLUNI 2024** para optar el **GRADO** de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución **N°687-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°1622-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70620 UROS CHULLUNI 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32;**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN.**

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000637 de fecha: 16 de diciembre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70620 UROS CHULLUNI 2024** del (la) Bach: **MAMANI PACORI ANA ROXANA,** para optar el **GRADO** de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	**: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**
Primer miembro	**: Dr. JESUS MAMANI MAMANI**
Segundo miembro	**: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**
Asesor	**: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	**: Martes, 30 de diciembre del 2025**
Hora	**: 06:00 p.m.**
Lugar	**: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA**

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01622-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de octubre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° **2025-C-9877** de fecha **30 de setiembre de 2025**, el (la) Bach. **MAMANI PACORI ANA ROXANA**, con DNI N° **02447214**, código de matrícula N° **1610200069**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 001353-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del **13 de octubre de 2025,** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N°**2025-C-9877** el (la) Bach. **MAMANI PACORI ANA ROXANA**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70620 UROS CHULLUNI 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 001353-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70620 UROS CHULLUNI 2024** presentado por el (la) **Bach. MAMANI PACORI ANA ROXANA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA.**

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN JULIACA

Dr. Javier Rómulo Quispe Zacana
DIRECTOR (e)

Jr. Loreto N° 450 - ☎(051) 329145 - Pag. Web:www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00687-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 30 de junio del 2025

VISTOS:

El Expediente N° **2025-006328** de fecha **27 de mayo de 2025**, el (la) Bach. **MAMANI PACORI ANA ROXANA**, con DNI N° **02447214**, código de matrícula N° **1610200069**, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00484-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del **23 de junio de 2025,** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° **2025-006328** el (la) Bach. **MAMANI PACORI ANA ROXANA**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70620 UROS CHULLUNI 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAESTRO EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA Nº 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00484-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70620 UROS CHULLUNI 2024** presentado por el (la) **Bach. MAMANI PACORI ANA ROXANA**, para optar el **GRADO** de **MAESTRO EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA.**

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zegarra
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCH. IRQZ/cqm.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANA ROXANA MAMANI PACORI

GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 7062...

Trabajos de Maestria para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:605366168

Fecha de entrega
7 jul 2026, 11:03 GMT-5

Fecha de descarga
7 jul 2026, 14:06 GMT-5

Nombre del archivo
T036_02447214_M.docx

Tamaño del archivo
11.5 MB

126 páginas

16.254 palabras

94.013 caracteres

turnitin Página 1 de 138 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::13016:605366168
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

14%	Fuentes de Internet
8%	Publicaciones
20%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

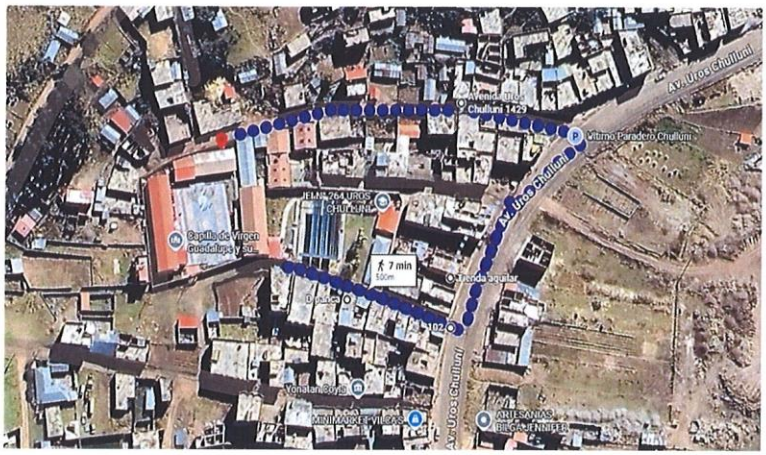
Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70620 UROS CHULLUNI 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ANA ROXANA MAMANI PACORI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02447214
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-0411-8518
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Miembro del jurado 2	

Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5596-3435
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas: Latitud: -15.8458708 Longitud: -70.0578297 https://maps.app.goo.gl/yuzbysYF9YkXs6Ac9 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2025 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	**Ciencias de la educación** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 **Educación general (incluye capacitación, pedadogía)** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO
M.Sc. Julio C. Chucuya Zaga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG.

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ANA ROXANA MAMANI PACORI, identificado con DNI Nro. 02447214 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN,

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70620 UROS CHULLUNI 2024

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 09 de ENERO del 2026

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DEDICATORIA

A mis padre y familia

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

AGRADECIMIENTO

A mi universidad y docentes

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS viii

ÍNDICE DE FIGURAS x

RESUMEN xi

ABSTRACT xii

INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA 1

1.2. FORMULACION DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3

1.2.1. Problema general 3

1.2.2. Problemas específicos 3

1.3. JUSTIFICACIÓN 4

1.4. OBJETIVOS 5

1.4.1. Objetivo general 5

1.4.2. Objetivos específicos 5

1.5. HIPÓTESIS DE ESTUDIO 5

1.5.1. Hipótesis general 5

1.5.2. Hipótesis especificas 6

1.6. VARIABLES 6

1.6.1. Variable 1 6

1.6.2. Variable 2 6

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES 7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 8

2.1.1. A nivel internacional 8

2.1.2. A nivel nacional 12

2.1.3. A nivel local o micro 15

2.2. GESTIÓN EDUCATIVA 19

2.3. SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE 22

2.4. MARCO CONCEPTUAL 29

CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN 32

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 32

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 32

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN 32

3.5. ENFOQUE 33

3.6. AMBITO Y TEMPORALIDAD 33

3.6.1. Ámbito 33

3.6.2. Temporalidad 33

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA 33

3.7.1. Población 33

3.7.2. Muestra 33

3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN 33

3.8.1. Técnicas 33

3.8.2. Instrumentos 34
3.9. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN 34
3.10. VALIDACION Y CONFIABILIDAD 34
3.10.1. Validación 34
3.10.2. Confiabilidad 34
3.11. ESTILO O NORMAS DE REDACCIÓN 35

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACION, ANÁLISIS E INTERPRETACION 36
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS 75
4.2.1. Prueba de normalidad 76
4.2.2. Prueba de hipótesis general 76
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1 78
4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2 79
4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3 80
4.3. DISCUSION DE RESULTADOS 81
CONCLUSIONES 84
RECOMENDACIONES 86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 87
ANEXOS 93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 7

Tabla 2 Prueba de confiabilidad 34

Tabla 3 Gestión curricular 36

Tabla 4 Gestión del aula 38

Tabla 5 Seguimiento académico 40

Tabla 6 Recursos y materiales 42

Tabla 7 Infraestructura 44

Tabla 8 Organización de la institución 46

Tabla 9 Relaciones institucionales 48

Tabla 10 Cultura institucional 50

Tabla 11 Proyección a la comunidad 52

Tabla 12 Participación de los padres de familia 54

Tabla 13 Horario 56

Tabla 14 Ambiente 58

Tabla 15 Salario 60

Tabla 16 Ascensos 62

Tabla 17 Elogios 64

Tabla 18 Reconocimiento directivo 66

Tabla 19 Reconocimiento por los padres de familia 68

Tabla 20 Relación con los directivos 70

Tabla 21 Relación con los compañeros de trabajo 72

Tabla 22 Relación con los estudiantes 74

Tabla 23 Prueba de normalidad 76

Tabla 24 Relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral 77

Tabla 25 Relación entre la gestión educativa y las condiciones de la labor 78

Tabla 26 Relación entre la gestión educativa y los beneficios y reconocimientos ... 79

Tabla 27 Relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales 80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gestión curricular 37

Figura 2 Gestión del aula..... 38

Figura 3 Seguimiento académico 40

Figura 4 Recursos y materiales 42

Figura 5 Infraestructura 44

Figura 6 Organización de la institución..... 46

Figura 7 Relaciones institucionales 48

Figura 8 Cultura institucional 50

Figura 9 Proyección a la comunidad 52

Figura 10 Participación de los padres de familia 54

Figura 11 Horario..... 56

Figura 12 Ambiente 58

Figura 13 Salario 60

Figura 14 Ascensos..... 62

Figura 15 Elogios..... 64

Figura 16 Reconocimiento directivo 66

Figura 17 Reconocimiento por los padres de familia..... 68

Figura 18 Relación con los directivos 70

Figura 19 Relación con los compañeros de trabajo..... 72

Figura 20 Relación con los estudiantes..... 74

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación existente entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024. **Materiales y método**: Mediante el cuestionario se evaluaron la gestión educativa y la satisfacción del profesorado. En este trabajo, se utilizó un diseño correlacional no experimental para comprobar una hipótesis fundamental, recurriendo a un enfoque cuantitativo y a una técnica hipotético-deductiva. La población de la investigación estuvo compuesta por el personal de la Escuela Primaria Uros Chulluni (70620). **Resultados**: Existe una fuerte correlación positiva (Rho = 0,976) entre la «gestión educativa» y la «satisfacción laboral»; se observa una correlación positiva (Rho = 0,962) entre la gestión educativa y las condiciones de trabajo; se observa una correlación positiva (Rho = 0,964) entre la gestión educativa y las prestaciones y el reconocimiento; y se identifica una correlación positiva (Rho = 0,974) entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales. **Conclusiones:** Existe una correlación positiva significativa ($p < 0,05$) entre el liderazgo administrativo y la satisfacción laboral del profesorado; por lo tanto, puede afirmarse que el liderazgo administrativo influye de manera significativa en la satisfacción laboral del profesorado.

Palabras clave: Docencia, gestión educativa, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between educational management and job satisfaction among teachers at Primary School 70620 Uros Chulluni 2024. **Materials and method**: A questionnaire was used to evaluate educational management and teacher job satisfaction. The hypothetical-deductive method was used, with a quantitative approach, basic type, correlational level, and non-experimental design. The population consisted of teachers at Primary School 70620 Uros Chulluni. **Results**: A positive relationship (Rho=0.976) was found between the educational management variable and the job satisfaction variable. There is a positive relationship (Rho=0.962) between educational management and working conditions. There is a positive relationship (Rho=0.964) between educational management and benefits and recognition. and a positive relationship (Rho=0.974) between educational management and interpersonal relationships. **Conclusions**: It is concluded that there is a significant positive relationship ($p<0.05$) between the variable of managerial leadership and the variable of teacher job satisfaction, so we can affirm that managerial leadership has a significant relationship with teacher job satisfaction.

Keywords: Teaching, educational management, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La gestión educativa se ha convertido en un factor determinante para garantizar la calidad del servicio que brindan las instituciones escolares, ya que comprende el conjunto de procesos de planificación, organización, dirección y evaluación orientados a optimizar los recursos humanos, materiales y pedagógicos. En el ámbito de la educación básica, una gestión eficiente no solo repercute en los aprendizajes de los estudiantes, sino también en el bienestar y motivación de los docentes, quienes constituyen el eje central del proceso educativo. En este contexto, la satisfacción laboral de los profesores es un aspecto fundamental, pues incide directamente en su desempeño, en la construcción de un clima institucional favorable y en el cumplimiento de objetivos organizativos.

Numerosos estudios en el ámbito de la educación indican que la satisfacción laboral de los docentes está estrechamente relacionada con factores como el liderazgo escolar, la estructura organizativa, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional.. Una gestión educativa participativa, transparente y orientada a la mejora continua contribuye a elevar los niveles de satisfacción laboral, mientras que una gestión deficiente puede generar desmotivación, conflictos interpersonales y baja productividad docente.

En el caso de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni, ubicada en la región Puno, se reconoce la importancia de fortalecer la gestión educativa en un contexto particular, caracterizado por las demandas de innovación pedagógica, limitaciones en recursos y la necesidad de fomentar un ambiente institucional favorable. En este escenario, Un análisis de la relación

entre la gestión educativa y la satisfacción laboral del profesorado para identificar los puntos fuertes, las deficiencias y las oportunidades de cambio que influyen en la calidad de los servicios educativos.

Esta investigación tiene por objeto determinar conclusiones de un estudio de 2024 sobre la relación entre el liderazgo educativo y la satisfacción laboral entre los profesores de la escuela primaria Uros Chulluni, aportando evidencias que contribuyan a la toma de decisiones institucionales y al diseño de estrategias que promuevan una educación de calidad, con docentes motivados y comprometidos con su labor.

Asimismo, el documento se estructura en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema. Se expone la realidad problemática a nivel internacional, nacional y local, la formulación del problema general y específicos, los objetivos de la investigación, la justificación y las hipotesis.

Capítulo II: Marco teórico. Se presentan los antecedentes de investigación, las bases teóricas y conceptuales de las variables liderazgo directivo y satisfacción laboral docente, así como la definición de términos.

Capítulo III: Metodología. El informe incluye la metodología de investigación, los datos demográficos, la muestra, las herramientas de recopilación de datos y los pasos analíticos.

Capítulo IV: Resultados. Se muestran los hallazgos obtenidos del trabajo de campo, los análisis estadísticos y Por último, presentamos las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y los anexos del estudio, tras haber comprobado las hipótesis y analizado los resultados.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Los problemas de la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes suelen estar interconectados, con desafíos como la falta de recursos, la burocracia excesiva, la inestabilidad laboral, la mala comunicación y la falta de apoyo administrativo. Una gestión deficiente se traduce en condiciones laborales precarias, lo que genera insatisfacción y desmotivación entre el personal docente, afectando la calidad de la enseñanza y el rendimiento estudiantil (Quispe y otros, 2024). Esta mezcla de creencias y conceptos hace que el ámbito de la educación resulte complejo, Todas las instituciones educativas deben adoptar la gestión de la calidad como un componente fundamental del cambio educativo.

Esto pone de manifiesto cómo las empresas que pretenden convertir sus instalaciones en espacios para la integración escolar pueden beneficiarse enormemente de los cambios en los enfoques educativos. Para impulsar la innovación educativa, se destaca la necesidad de un liderazgo inclusivo y creativo que oriente el avance y el progreso de los nuevos conocimientos hacia el desarrollo de un director con un perfil de liderazgo renovado, capaz de gestionar el aluvión de información al que se enfrenta la sociedad.

Las instituciones educativas de América Latina, que se adaptan a las necesidades en constante evolución tanto de su contexto local como global, están llevando a cabo reformas continuas para elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes. Esto exige una gestión educativa innovadora y flexible, En la actualidad, esto se ve influido por las transformaciones sociales, lo que exige plantearse una metodología didáctica que sea adaptable y receptiva al cambio. El sector de la gestión educativa necesita urgentemente un cambio de paradigma, lo que exige ideas innovadoras por parte de los directores de centros educativos, los docentes, los alumnos y los padres. También se requieren métodos novedosos en materia de participación y procesos operativos, con especial énfasis en la previsión y la prevención. (Hernández A. R., 2020)

Los retos a los que se enfrenta la educación en Perú abarcan varias dimensiones que han sido analizadas en diferentes investigaciones, entre ellas el aprendizaje de los alumnos, los enfoques pedagógicos y la gestión de las actividades educativas. La gestión educativa abarca la calidad educativa, un proceso dinámico que integra la gestión basada en resultados, las transformaciones en la cultura organizativa, la apertura a la implementación de cambios, el compromiso con la mejora continua y una reorientación hacia la percepción de los errores y los fracasos como oportunidades de aprendizaje. Esto promueve el análisis crítico y reflexivo en un entorno dialógico centrado en el establecimiento de modelos de excelencia y la planificación estratégica. (Huayapa, 2019)

En la región de puno se vienen realizando diversas asesorías y seguimientos en el marco de la implementación del (CNEB) y la Directiva Regional Nº 0002-2024, Orientaciones complementarias para el desarrollo

educativo en las Instituciones y Programas Educativos de Educación Básica (Dirección Regional de Educación Puno - Oficina de Informática, 2024) Sin embargo, no conceden la importancia que merece al tema de la cultura empresarial, a pesar de su importancia fundamental para el crecimiento estratégico de cualquier empresa.

El entorno laboral puede actuar como catalizador o como obstáculo para el desempeño eficaz del personal docente de la región de Puno; además, influye en el comportamiento de sus miembros, ya que refleja el sentir colectivo de toda la organización dentro de la institución educativa, lo cual es fundamental para formar a los futuros miembros de la sociedad. Para ello, es necesario contar con una adecuada gestión educativa avocada a priorizar el clima laboral de los docentes para que exista satisfacción de los mismos que impacte en el desempeño laboral y docente de los estudiantes y de toda la plana docente.

1.2. FORMULACION DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG : ¿Cuál es la relación existente entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE_1 : ¿Cuál es la relación existente entre la gestión educativa y las condiciones de la labor de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024?

PE_2 : ¿Cuál es la relación existente entre la gestión educativa y los beneficios y reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024?

PE_3 : ¿Cuál es la relación existente entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Teórica: Este estudio se basa en un corpus de conocimientos y utiliza material recopilado de diversas fuentes bibliográficas, entre las que se incluyen tesis, revistas científicas, artículos de investigación y libros. Además, recurre a las aportaciones teóricas de varios autores y a publicaciones del Ministerio de Educación. Los resultados de este estudio permitirán comprender más a fondo la administración educativa y la satisfacción laboral del profesorado en el ámbito profesional. Este trabajo servirá de base para futuros estudios.

Practica: En el centro educativo donde se llevará a cabo este estudio, los profesores de secundaria se enfrentan a diversos retos derivados principalmente de los cambios sociales que influyen en su trabajo y su salud. Entre estos retos se incluyen el traspaso de responsabilidades educativas de las familias a los profesores, la mala conducta de los alumnos, la evolución de los valores, las dinámicas sociales, la pérdida de respeto hacia la profesión docente, la imposición de tareas que tradicionalmente se asignaban a personal especializado y la diversidad del alumnado.

Metodológica: Fundamento metodológico del presente estudio. Se trata de una investigación cuantitativa y aplicada que utiliza la técnica hipotético-deductiva y un diseño causal-correlacional no experimental para alcanzar los objetivos establecidos. El estudio incluirá las metodologías, los procedimientos y las herramientas definidas en el apartado sobre técnicas de investigación, todos

los cuales han demostrado su fiabilidad y validez, lo que facilitará futuras investigaciones.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG : Determinar la relación existente entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024

1.4.2. Objetivos específicos

OE_1 : Identificar la relación existente entre la gestión educativa y las condiciones de la labor de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024

OE_2 : Analizar la relación existente entre la gestión educativa y los beneficios y reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024

OE_3 : Identificar la relación existente entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024

1.5. HIPÓTESIS DE ESTUDIO

1.5.1. Hipótesis general

HG : La gestión educativa tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

1.5.2. Hipótesis especificas

HE_1 : La gestión educativa tiene relación significativa con las condiciones de la labor de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

HE_2 : La gestión educativa tiene relación significativa con los beneficios y reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

HE_3 : La gestión educativa tiene relación significativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

1.6. VARIABLES

1.6.1. Variable 1

- Gestión educativa

1.6.2. Variable 2

- Satisfacción laboral docente

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALOR
1. Gestión educativa	1.1. Pedagógica	1.1.1. Gestión curricular. 1.1.2. Gestión del aula. 1.1.3. Seguimiento académico.	Cualitativo ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre (Escala de Likert)
	1.2. Administrativa	1.2.1. Recursos y materiales. 1.2.2. Infraestructura.	
	1.3. Institucional	1.3.1. Organización de la institución. 1.3.2. Relaciones institucionales. 1.3.3. Cultura institucional.	
	1.4. Comunitaria	1.4.1. Proyección a la comunidad. 1.4.2. Participación de los padres de familia.	

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALOR
2. Satisfacción laboral docente	2.1. Condiciones de la labor	2.1.1. Horario. 2.1.2. Ambiente. 2.1.3. Salario.	Cualitativo ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre (Escala de Likert)
	2.2. Beneficios y reconocimientos	2.2.1. Ascensos. 2.2.2. Elogios. 2.2.3. Reconocimiento directivo. 2.2.4. Reconocimiento por los padres de familia.	
	2.3. Relaciones interpersonales	2.3.1. Relación con los directivos 2.3.2. Relación con los compañeros de trabajo. 2.3.3. Relación con los estudiantes.	

Nota: elaboración propia

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

(Huanca, 2023) en Bolivia en su trabajo de investigación para optar el grado de licenciatura en Ciencias de la Educación titulada "Coordinación de la enseñanza en la Escuela Secundaria Productiva Comunitaria Mariscal José Ballivián B del Distrito Escolar de Viacha" con El objetivo de este informe era detallar los conocimientos y habilidades profesionales adquiridos en el ámbito de la gestión educativa entre 2021 y 2023. A lo largo de este periodo, se examinaron y definieron los diversos aspectos de la gestión educativa, así como sus funciones en las áreas de la administración institucional, el currículo pedagógico y la gestión comunitaria participativa. La estrategia del informe de trabajo permitió la narración, descripción y análisis de los problemas encontrados en los componentes de la gestión educativa, así como de los resultados de la planificación, el desarrollo curricular y la gestión escolar. El análisis reflexivo de los aspectos positivos y negativos de la experiencia laboral permitió la innovación y la transformación educativa en la implementación de las acciones propuestas en el Proyecto Socio-Productivo y el Plan para la Convivencia Pacífica y Armoniosa, que estaban en consonancia con el Plan Anual Trimestral y el Plan

de Desarrollo Curricular. Como resultado, la oferta académica de la escuela se elevó a un nivel superior. Estas prácticas me brindaron la oportunidad de poner en práctica lo aprendido en mi carrera de Ciencias de la Educación en la Universidad Mayor de San Andrés, al tiempo que perfeccioné mis habilidades organizativas, demostré mi dedicación al trabajo, me comuniqué y colaboré con otros actores del ámbito educativo y hice un buen uso de la tecnología para el almacenamiento de datos y la comunicación.

(Villamizar, 2023) en Ecuador en su artículo para la Revista Compendium titulado «Evaluación del compromiso laboral y la satisfacción laboral entre el personal docente de una institución educativa pública en Ecuador». Con el fin de proponer medidas de mejora, este estudio de investigación tiene como objetivo aplicar los cuestionarios validados UWES-9 y S20/23 al personal docente de una institución educativa pública para evaluar su compromiso laboral y su satisfacción laboral, así como para identificar cualquier relación entre ambos. Los datos se analizarán con el fin de detectar posibles problemas relacionados con las características investigadas entre el profesorado de la institución y, a continuación, elaborar una estrategia para solucionarlos. En esta investigación se utilizaron métodos de investigación cuantitativos, transversales, descriptivos y correlacionales. Se encuestó a un total de sesenta y un educadores de escuelas públicas. En cuanto a la dedicación al trabajo (62,3 %) y la satisfacción laboral (50,8 %), los resultados apuntan a una mayor frecuencia en el grupo intermedio. Curiosamente, El grado de implicación de los empleados parece estar correlacionado positivamente con la otra variable en el trabajo aumenta a la par que su satisfacción laboral.

(Ñañez y otros, 2022) en Colombia en su trabajo titulado "Análisis del modelo de acreditación de los programas de educación superior universitaria y su impacto en la satisfacción laboral del profesorado y en la gestión" Dado que los procedimientos de acreditación exigen que los programas educativos cumplan determinados criterios, ha aumentado el interés de las universidades por establecer normas básicas de calidad dentro de sus instituciones. La tensión interna de la institución se debe a la reticencia de sus miembros a adaptarse, y observamos una desconexión entre la práctica educativa y las normas establecidas. Mejorar la capacidad del personal para trabajar en armonía es fundamental si queremos que la institución se transforme y se convierta en un referente.

(Galvis y otros, 2020) en Colombia en su tesis de maestría titulada «Análisis de los factores que influyen en la satisfacción de los profesores de secundaria del centro educativo «María Antonia Ruiz» en el municipio de Tuluá (Valle)» La investigación tuvo como objetivo evaluar la calidad de la vida laboral de los docentes de la Institución Educativa María Antonia Ruiz, en Tuluá, Valle del Cauca. Para ello, se utilizó una metodología de investigación de métodos mixtos. Esta investigación pretende determinar las variables y situaciones que dificultan el desempeño eficaz de las responsabilidades docentes. En la investigación participaron 31 docentes de la etapa de secundaria inferior de la institución, utilizando el instrumento creado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), Se desarrolló inicialmente con el objetivo de determinar qué factores influyen en la percepción que tienen los empleados de su satisfacción laboral e investigar las relaciones entre variables como las condiciones de trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, la autonomía, la autorrealización y la

motivación. Esta propuesta de investigación ofrece la oportunidad de profundizar en los detalles de las reformas laborales, educativas y económicas del sector público; al mismo tiempo, contribuirá a caracterizar, describir e interpretar los entornos de trabajo del profesorado en el marco de las condiciones de la administración pública colombiana. Las personas se sienten más identificadas con sus lugares de trabajo debido a las similitudes que existen entre las aulas y los entornos laborales del mundo real.

(Tapias, 2019) en Colombia en su tesis de maestría titulada "La bienestar profesional de los empleados de las escuelas públicas del municipio de Socorro en función del clima organizacional, durante la primera mitad del curso académico 2018-2019" El objetivo de esta investigación fue evaluar el impacto del entorno organizativo en la satisfacción laboral del personal de las escuelas públicas del municipio de Socorro durante el primer semestre del curso académico 2018-2019. El estudio adopta una metodología cuantitativa, con un enfoque deductivo caracterizado por elementos descriptivos y correlacionales, y un diseño transversal no experimental. El entorno laboral está significativamente correlacionado con la satisfacción laboral. En consecuencia, cuando el entorno laboral se aproxima a la excelencia, el bienestar laboral de los empleados de las escuelas públicas del municipio de Socorro aumenta, y viceversa. Los resultados aquí presentados corroboran las conclusiones de estudios previos, tal y como concluyeron Chiang, Salazar y Núñez en 2007; Hospinal en 2013; Amaro, González y Pérez en 2015; Pecino, Mañas, Díaz, López y Llopis en 2015; y Manosalva C, Manosalva L y Quintero en 2015. Esto indica que el clima organizacional afecta a la felicidad laboral de los empleados, lo que sugiere que una mayor alineación con la excelencia en el entorno organizacional se

correlaciona con una mayor bienestar profesional entre los trabajadores de estas instituciones educativas.

2.1.2. A nivel nacional

(Quispe y otros, 2024) en su artículo de investigación realizado para la revista Praxis Educativa. De la Universidade Estadual de Ponta Grossa titulado "La administración educativa y la satisfacción de los educadores en las escuelas peruanas de la región de Ayacucho" El objeto principal de la investigación era determinar cómo influye la gestión educativa en la región de Ayacucho (Perú) en el bienestar profesioal de los docentes. La investigación contó con una muestra de 374 docentes, seleccionados mediante un método de muestreo probabilístico estratificado. La herramienta de recopilación de datos fue un cuestionario sobre la gestión de la formación y la satisfacción de los docentes en el lugar de trabajo. La investigación siguió un diseño correlacional transversal no experimental. El análisis de los datos se realizó utilizando el coeficiente rho de Spearman, con un umbral de significación de 0,05. Los datos indican que el 65,8 % de los docentes tiene una percepción positiva de la gestión educativa, mientras que el 70,1 % expresa satisfacción con su labor docente. Según los resultados de la comprobación de la hipótesis, la satisfacción laboral del profesorado en los centros educativos de la región de Ayacucho (Perú) está significativamente relacionada con la gestión educativa ($r = 0,677$; $p = 0,000 < 0,05$).

(Villalta, 2022) en su redactado como parte de los requisitos para la obtención del título de Máster en Ciencias en Administración Educativa "Los profesores de secundaria pública de Cusco (Perú) y su experiencia con la gestión educativa y la satisfacción laboral en 2022" Nuestro objetivo principal era determinar cómo influye la gestión educativa en la satisfacción en el lugar de

trabajo. Se trata de una investigación aplicada y explicativa, que utiliza un enfoque cuantitativo mediante una técnica hipotético-deductiva y un diseño no experimental, correlacional-causal. Lo que conforma la población es 60 profesores de secundaria, y la muestra es una muestra censal, ya que equivale a la población del estudio. La información se recopiló mediante una encuesta, mediante un cuestionario de 25 preguntas para cada variable. Además, los expertos verificaron la precisión de los instrumentos, y su fiabilidad se confirmó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. El valor p fue de 0,004 cuando se utilizó la prueba de regresión logística ordinal (OLR), inferior a 0,05, lo que indica la viabilidad del modelo diseñado para esclarecer la satisfacción laboral de los docentes, con un pseudo R^2 de Cox y Snell del 17,1 % y un pseudo R^2 de Nagelkerke del 19,3 %. Una investigación realizada en un instituto de Cusco reveló que los niveles de satisfacción laboral de los profesores se veían significativamente influidos por la gestión del centro.

(Porras y otros, 2021) en su artículo de investigación realizado para la revista. Titulado "La escuela «República de Chile» de Lima y la satisfacción laboral del profesorado en relación con la gestión educativa" El objetivo de esta investigación era responder a la pregunta: «¿Existe una relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral?» declarada por el personal docente de la institución educativa «República de Chile» en Lima. Se adoptó un enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo-correlacional, y la muestra de la investigación incluyó a 90 docentes de la universidad. Los datos se recopilaron mediante preguntas tipo encuesta que habían sido revisadas y aprobadas por comités de expertos y cuya fiabilidad se evaluó mediante criterios estadísticos. Los resultados de los estudios descriptivos, correlacionales y de comprobación

de hipótesis han confirmado la asociación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en el ámbito de la formación del profesorado.

(Machaca & Campos, 2021) en su artículo de investigación realizado para la revista Paidagogo titulado "Liderazgo en educación y satisfacción del profesorado en una asociación de Lima" Esta investigación tiene por objeto determinar la relación entre la gestión educativa y bienestar laboral, a partir de los datos recopilados de 109 docentes de tres cursos diferentes —educación infantil, primaria y secundaria— en un marco cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. Una de las encuestas versó sobre la gestión administrativa, mientras que la otra se centró en la satisfacción laboral de los empleados, utilizando escalas de Likert. Según los datos, existe una relación sólida y positiva ($r = 0,603$, $p < 0,05$) entre la gestión educativa y el bienestar laboral. En conclusión, ambas variables muestran una correlación fuerte, directa y positiva.

(Sedano, 2021) en su artículo de investigación para la revista Igobernanza titulada "La dirección del centro educativo «Mario Florián» de San Juan de Lurigancho, Lima, y la satisfacción de su personal docente y administrativo" Nos propusimos averiguar si existía una relación entre la satisfacción de los profesores y una buena gestión de la enseñanza. Se trata de una investigación cuantitativa que utiliza una metodología descriptiva-correlacional, caracterizada por un diseño transversal no experimental. La población estaba compuesta por 7 administradores y 48 docentes de los niveles de primaria y secundaria, que conformaban la muestra censal. Los datos se recopilaron mediante una encuesta que evaluaba la calidad de la gestión pedagógica, utilizando el instrumento creado por Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) para evaluar los factores de control

de la eficacia de la formación y la satisfacción en el lugar de trabajo. Con un valor de fiabilidad de 0,917, se determinó que el instrumento era válido según el alfa de Cronbach. Los datos se analizaron con la versión 25 del SPSS. Los resultados se determinaron mediante el software estadístico SPSS. La eficacia de la gestión del centro educativo es directamente proporcional a la calidad de su profesorado. En apoyo de estos resultados, la prueba estadística tau-b de Kendall reveló una correlación moderadamente positiva ($r = 0,693$; $p = 0,000 < 0,05$) entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes. No se observaron diferencias significativas entre los dos grupos.

2.1.3. A nivel local o micro

(Atahuanaco, 2023) en su tesis de máster trata sobre el tema de la educación" Liderazgo en materia de educación y entorno escolar en el Instituto de Secundaria Masculino de Huancané en 2023" El motivo principal de esta investigación fue averiguar cómo se relaciona el liderazgo educativo del Colegio de Niños de Huancané con la cultura escolar. El diseño del estudio adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando una técnica deductiva basada en la teoría fundamental y operando a nivel correlacional. Se seleccionó una población de 320 alumnos, de los cuales se extrajo una muestra probabilística de 175 individuos. El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el programa SPSS y se aplicó el coeficiente tau-b de Kendall. Según este estudio, el entorno organizativo de la Escuela Secundaria Masculina de Huancané en 2023 presenta una correlación positiva con la gestión pedagógica. La fuerte correlación entre ambas variables queda confirmada por el coeficiente tau-b de Kendall, que se sitúa en 0,903. Dado que el valor p de 0,001 es inferior al criterio de significación de 0,05 ($0,001 < 0,05$), se confirma la hipótesis alternativa y se rechaza la

hipótesis nula. El objetivo principal es examinar cómo el marco administrativo y las prácticas operativas de la Escuela Secundaria Masculina de Huancané se relacionan con la gestión educativa. Existe una relación clara y positivamente significativa entre las dos variables, como lo demuestra el resultado de 0,811 de la prueba de correlación tau-b de Kendall.

(Lajo, 2024) mientras trabajaba en su proyecto final para obtener su título de Ed.S., titulado "La gestión en la función administrativa y la satisfacción del profesorado en el Instituto San Francisco de Asís Villa del Lago de Puno en el año 2022" tuvo como objetivo Con el fin de conocer la opinión de los profesores del Instituto San Francisco de Asís Villa del Lago, en Puno, sobre su trabajo en 2022 en relación con la gestión administrativa. La investigación aplicó una metodología cuantitativa, fue de tipo correlacional y empleó un diseño transversal no experimental. La muestra que respondió a la encuesta y al cuestionario estuvo compuesta por dieciocho docentes. Las estadísticas muestran una asociación muy significativa, ya que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,776. En el marco de esta investigación se ha constatado una «alta correlación» entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral (con un nivel de confianza del 99 %), ya que el valor p (bilateral) es de 0,000, inferior al umbral requerido de 0,01. Esto indica que los trabajadores experimentan satisfacción laboral cuando existe una gestión administrativa eficaz. La satisfacción laboral de los docentes se mostró significativamente correlacionada con la variable de gestión administrativa.

(Sánchez J. A., 2023) Mientras redactaba su tesis para obtener un máster en Educación (con especialización en administración), eligió el siguiente título "Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral entre el profesorado de la

Universidad de Puno en las facultades Claudio Galeno y José Antonio Encinas" El equipo de investigación del Instituto José Antonio Encinas y Claudio Galeno de Puno se propuso determinar si existía una relación entre la gestión de recursos humanos y el grado de satisfacción laboral de los profesores. La metodología empleada fue de carácter cuantitativo, y el estudio se estructuró como un análisis descriptivo-explicativo de dos variables. El enfoque utilizado para evaluar la hipótesis es la prueba de chi-cuadrado, dentro de un marco descriptivo-correlacional, utilizando instrumentos adaptados, como el formulario de observación y la escala de Likert. La población y la muestra de la investigación incluyeron a todos los docentes contratados y de planta. Las principales conclusiones son las siguientes: gestión de recursos humanos por parte de las instituciones educativas está significativamente correlacionada con la satisfacción laboral de los docentes, tal y como lo confirma la prueba estadística de chi-cuadrado, con un valor p de 0,0001 (por debajo de 0,05); el nivel predominante de satisfacción laboral entre los docentes se clasifica como «insatisfecho»; el grado de gestión de recursos humanos percibido por los docentes del Instituto de Enseñanza Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno es insuficiente, tal y como demuestra el análisis de los gráficos de barras agrupados relativos a la dotación de personal, inspiración para el trabajo, orientación para el desarrollo profesional y supervisión tanto en el ámbito técnico como en el educativo.

(Sucari, 2019) Mientras redactaba su tesis para obtener un máster en Educación (con especialización en administración), eligió el siguiente título: "El liderazgo en la educación, la satisfacción de los empleados y el instituto «San Carlos» de Puno (2018)" La Escuela Integral «San Carlos» de Puno, en el año

2018, es el escenario de esta investigación sobre la relación entre el liderazgo pedagógico directo y la satisfacción laboral de los empleados. Esta investigación recurre a diversas técnicas de investigación, entre las que se incluyen enfoques analíticos, descriptivos, no experimentales y transaccionales. La población del estudio estaba compuesta por 16 directivos y 213 docentes de la institución mencionada, por lo que se seleccionó a 103 personas del grupo de docentes. El método de investigación fue una encuesta en la que se utilizaron dos cuestionarios estructurados, elaborados en una escala de Likert modificada, que incluían cinco opciones de respuesta y 15 preguntas. La validez se determinó a partir de las evaluaciones de los expertos. La fiabilidad se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, cuyo valor de 0,765 indica una buena fiabilidad tanto para la primera como para la segunda variable. En el contexto de un objetivo concreto, el resultado clave es El coeficiente de correlación de Pearson para la relación entre el liderazgo pedagógico directo y la satisfacción laboral de los docentes es de 0,642, lo que indica una relación positiva. En la Gran Unidad Escolar «San Carlos» de Puno (Perú) en 2018, los investigadores encontraron una ligera correlación positiva entre la organización pedagógica y la satisfacción laboral (r de Pearson = 0,411). La gestión pedagógica administrativa y la satisfacción laboral del profesorado en el Complejo Escolar «San Carlos» presentan una correlación positiva moderada (r = 0,534).

(Aguilar, 2019) en Máster en Ciencias de la Educación, especialidad en Administración Educativa: Tesis titulada "Factores que influyen en los niveles de satisfacción laboral y estrés de los docentes de escuelas adventistas en Juliaca, 2018" El objeto del proyecto era determinar el impacto del estrés laboral mediante la evaluación del nivel de satisfacción de los educadores. La

investigación se llevó a cabo mediante un estudio descriptivo y correlacional. Para llevar a cabo la investigación, se recopilaron datos mediante una encuesta en la que se analizaron las fuentes de estrés laboral y la satisfacción laboral entre 118 educadores de cinco centros educativos de la ciudad de Juliaca. Se ha constatado una fuerte relación indirecta entre la presión social derivada de la labor educativa, la vida en el aula, la organización administrativa, la flexibilidad en la enseñanza y el bienestar profesional entre los docentes de las escuelas adventistas de Juliaca. Esto significa que los educadores manifiestan menores niveles de satisfacción laboral cuando se ven sometidos a una mayor presión. Se concluye que las fuentes de estrés laboral ejercen un impacto significativo en el nivel de bienestar profesional de los educadores, reduciéndolo.

2.2. GESTIÓN EDUCATIVA

El objetivo general de la gestión educativa es adaptar los principios generales de la gestión administrativa al contexto específico de la educación. Mediante el uso de una amplia gama de métodos, recursos y conocimientos especializados, este campo busca mejorar la eficiencia y la eficacia de las instituciones educativas y los centros escolares. Con el fin de abordar problemas como las elevadas tasas de abandono escolar o el bajo rendimiento académico, une a la comunidad, al profesorado y al alumnado, que juntos conforman las instituciones educativas. Cualquier medida, recurso o iniciativa creada para mejorar la eficiencia de las instituciones educativas entra dentro del ámbito de la administración escolar, que considera la educación como una totalidad estructurada y sistemática. (UNIR-Universidad Internacional de La Rioja, 2021).

La gestión en el ámbito de la educación es compleja y está en constante evolución, e incluye muchas tareas diferentes, como la planificación, la

organización, el liderazgo y la evaluación, todo ello orientado a la mejora continua de las instituciones educativas. La administración educativa implica la coordinación de los recursos humanos, materiales y pedagógicos para alcanzar los objetivos institucionales. Se trata de un proceso colectivo en el que participan los administradores escolares, los educadores y toda la comunidad educativa. (MinEducación, 2024).

Desde la perspectiva de Murillo (2006), La gestión en el ámbito educativo abarca mucho más que la elaboración de presupuestos y la planificación de horarios, sino que abarca la construcción de una cultura organizacional que favorezca la participación, la innovación y la búsqueda permanente de calidad. En este sentido, la gestión educativa tiene un carácter estratégico, porque permite orientar la institución hacia el logro de metas claras y coherentes con la política educativa y las necesidades del entorno.

En el marco normativo peruano, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017) define la gestión educativa como el conjunto de procesos que garantizan el funcionamiento del sistema educativo en sus diferentes niveles, abogar por una gestión de las instituciones educativas que dé prioridad a la enseñanza y el aprendizaje, la gestión de la convivencia escolar y la vinculación con la comunidad. De este modo, se reconoce la importancia de la gestión directiva y participativa en la consolidación de instituciones educativas que respondan a los desafíos de la sociedad actual.

Gestión educativa pedagógica

La gestión educativa es fundamental para una institución educativa, ya que hace hincapié en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, el diseño curricular, la elaboración de técnicas didácticas y la evaluación del aprendizaje

de los alumnos. Su propósito es coordinar las acciones y los recursos, con la participación de toda la comunidad educativa, para garantizar la formación integral de los alumnos y el mejoramiento continuo de la institución (Arriagada, 2021).

Gestión educativa administrativa

La administración educativa se refiere a la aplicación de procesos y técnicas administrativas (planificación, organización, dirección y control) para gestionar de manera eficiente los recursos (financieros, humanos y materiales) de las instituciones educativas, con el objetivo de alcanzar los objetivos educativos y ofrecer una educación de calidad. Implica también la formulación de políticas, el desarrollo curricular y la evaluación de resultados, buscando mejorar continuamente los procesos y optimizar el uso de los activos circulantes para responder a las necesidades de los estudiantes y la comunidad educativa (UAX, 2024).

Gestión educativa institucional

La administración educativa comprende la organización, la gestión y la evaluación de todos los recursos con el fin de lograr la calidad, la equidad y la innovación en la educación (financieros, pedagógicos, técnicos y humanos). Con el fin de garantizar que los alumnos aprendan y se desarrollen de manera integral, se hace hincapié en la adaptabilidad a las circunstancias locales, la traducción de las políticas públicas en acciones concretas, la participación de la comunidad en la educación y la mejora continua.(UNIR-Universidad Internacional de La Rioja, 2021).

Gestión educativa comunitaria

La gestión educativa comunitaria es el proceso de involucrar activamente a la comunidad (familias, líderes, otros actores locales) en la vida de una institución educativa para fortalecerla y hacerla más relevante. Se basa en la participación de la comunidad para desarrollar proyectos educativos que respondan a necesidades locales, fomentando un sentido de pertenencia, responsabilidad compartida y un ambiente inclusivo y una garantía de una educación integral para los estudiantes (Rodriguez, 2024).

2.3. SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

El grado de satisfacción y motivación que se siente en el trabajo se denomina satisfacción laboral y realización personal que experimenta un trabajador respecto a las condiciones, tareas y relaciones que mantiene dentro de su entorno laboral. En el caso específico de los docentes, la satisfacción laboral se manifiesta cuando el profesor se siente valorado, reconocido y 0respaldado en el ejercicio de su función pedagógica, encontrando en su trabajo una fuente de realización personal y profesional.

Asimismo, la satisfacción laboral depende de factores motivacionales y factores higiénicos (Adecco, 2025). Los primeros se relacionan con el logro, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional; mientras que los segundos se vinculan con condiciones laborales, remuneración, seguridad en el trabajo y dinámicas interpersonales. Una adecuada gestión de ambos factores genera en el trabajador un estado positivo que lo lleva a comprometerse con su institución y a desempeñar sus funciones con mayor eficacia (Chunga & Escuza, 2023).

La satisfacción laboral es una reacción emocional positiva que surge de la evaluación del propio rendimiento en el trabajo (Page, 2020). En el caso de los docentes, este bienestar depende en gran medida de la interacción con los estudiantes, el apoyo recibido por parte de los directivos, la calidad de las relaciones con sus colegas y las oportunidades de capacitación y crecimiento académico que les ofrece la institución educativa.

La satisfacción laboral de los docentes se manifiesta en numerosas dimensiones interrelacionadas. Entre ellas, destacan las siguientes:

Condiciones de la labor

Las condiciones de la labor contribuyen de manera significativa al nivel de satisfacción de una persona y el desempeño de los trabajadores, y en el caso particular de los docentes adquieren una relevancia especial, ya que influyen directamente en la calidad del proceso pedagógico y en la motivación para desarrollar su actividad profesional. De acuerdo con (Cortes, 2024) Las condiciones laborales se refieren al conjunto de factores materiales, organizacionales y ambientales en los que se lleva a cabo la actividad laboral, los cuales inciden de manera significativa en la percepción de satisfacción o insatisfacción que experimenta el trabajador respecto a su empleo.

En el campo educativo, las condiciones de la labor abarcan desde aspectos materiales como la infraestructura de la institución, la disponibilidad de recursos pedagógicos y tecnológicos, hasta elementos contractuales como la estabilidad laboral, el acceso a beneficios sociales y la seguridad en el trabajo.

Las condiciones laborales también están vinculadas al clima organizacional, ya que no se trata únicamente de los recursos materiales, sino también de la organización del trabajo, la carga horaria, la distribución de tareas y la relación

con los directivos. En este sentido, unas condiciones de la labor adecuadas no solo implican espacios físicos apropiados, sino también una gestión institucional que favorezca la equidad, el respeto y el bienestar del profesorado.

En el contexto peruano, el Ministerio de Educación reconoce que muchos docentes ejercen su labor en condiciones adversas, caracterizadas por infraestructura inadecuada, falta de materiales pedagógicos y limitaciones en el acceso a programas de capacitación. Estas deficiencias generan altos niveles de estrés, cansancio y desmotivación, lo cual repercute directamente en la satisfacción laboral y en el desempeño profesional. No obstante, cuando las instituciones educativas logran ofrecer mejores condiciones laborales, los docentes manifiestan mayor compromiso con su labor, lo que fortalece el clima institucional y la calidad del servicio educativo.

Asimismo, las condiciones de la labor se encuentran relacionadas con la percepción de estabilidad y seguridad en el trabajo. Un docente que cuenta con un contrato formal, acceso a beneficios laborales y oportunidades de desarrollo profesional percibe su labor con mayor confianza y estabilidad, lo que repercute positivamente en su motivación. En contraste, la inestabilidad contractual y la ausencia de incentivos suelen generar sentimientos de incertidumbre, frustración y menor compromiso institucional.

Beneficios y reconocimientos

La remuneración y Uno de los factores más importantes que determina la satisfacción laboral, pues se relacionan con el grado en que el trabajador percibe que su esfuerzo y dedicación son valorados por la organización. En el ámbito educativo, los docentes no solo buscan una remuneración justa por su trabajo, sino también un reconocimiento explícito que valide su esfuerzo, compromiso y

aporte a la formación de las nuevas generaciones. Este reconocimiento puede ser tanto material, a través de incentivos económicos, bonificaciones y beneficios laborales, como simbólico, mediante elogios, distinciones y expresiones de gratitud por parte de las autoridades educativas, los estudiantes y la comunidad en general.

(Shibata, 2022) sostiene que los sistemas de recompensas y reconocimientos dentro de las organizaciones cumplen una función esencial al alinear los objetivos individuales con los objetivos institucionales. En otras palabras, cuando los docentes perciben que sus logros son reconocidos y que reciben beneficios por su desempeño, se incrementa su motivación y se refuerza el sentimiento de pertenencia a la institución educativa. Por el contrario, la ausencia de reconocimientos, el desinterés institucional por valorar el esfuerzo docente y la falta de beneficios adecuados pueden conducir a la desmotivación, el desgaste emocional y, en algunos casos, al abandono de la profesión.

El reconocimiento y los beneficios no deben limitarse al aspecto económico, sino que deben incluir estímulos sociales y psicológicos que promuevan la autorrealización del trabajador. En el caso de los docentes, este aspecto se refleja en oportunidades de capacitación, ascensos en la carrera pública magisterial, premios al desempeño destacado, menciones honoríficas y expresiones públicas de gratitud por parte de los directivos, colegas y la comunidad educativa. Estos elementos refuerzan el orgullo profesional y aumentan la satisfacción laboral, al mismo tiempo que contribuyen a mejorar la calidad del servicio educativo.

En el contexto peruano, la política educativa reconoce la importancia de ofrecer beneficios y mecanismos de reconocimiento que fortalezcan la carrera

docente. Programas como la Carrera Pública Magisterial, las capacitaciones promovidas por el Ministerio de Educación y los incentivos salariales asociados a la evaluación del desempeño son ejemplos de esfuerzos orientados a garantizar que los docentes no solo cuenten con una remuneración justa, sino también con oportunidades de crecimiento y valoración profesional. Sin embargo, aún persisten desafíos en cuanto a la percepción de equidad y transparencia en la asignación de estos beneficios, lo que genera críticas y desmotivación en algunos sectores del magisterio.

Los beneficios y reconocimientos son una dimensión fundamental de la satisfacción laboral docente, ya que inciden directamente en la motivación, el compromiso y la permanencia en la carrera. Mientras los beneficios laborales aseguran condiciones materiales y contractuales que brindan estabilidad y seguridad, el reconocimiento aporta un valor simbólico que refuerza la autoestima, dignifica la labor del docente y fortalece su identidad profesional. Una gestión educativa que integre adecuadamente estos elementos no solo logra docentes más satisfechos y comprometidos, sino también instituciones educativas más sólidas y orientadas a la calidad (Quispe y otros, 2024).

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales en el ámbito laboral constituyen un componente esencial en la satisfacción de los trabajadores, ya que el ser humano es un ente social que requiere interactuar de manera positiva con su entorno para alcanzar un estado de bienestar integral. En el contexto educativo, las relaciones interpersonales de los docentes se manifiestan en su interacción cotidiana con colegas, directivos, estudiantes y padres de familia, lo que convierte a esta dimensión en un elemento importante para crear un entorno de

trabajo cooperativo que fomente la formación. La calidad de estas relaciones influyen de manera directa en la potencia y el rendimiento y la percepción de satisfacción laboral que experimenta el profesorado.

Según (Perel, 2024), las relaciones interpersonales representan la calidad de los vínculos humanos en el espacio de trabajo y determinan, en gran medida, la cohesión del grupo y el sentido de pertenencia hacia la organización. En el caso de los docentes, mantener relaciones cordiales con colegas y autoridades contribuye a generar un ambiente de confianza y colaboración, en el cual es posible enfrentar de manera conjunta los desafíos pedagógicos y administrativos de la institución. Por el contrario, los conflictos interpersonales, la falta de comunicación y las tensiones entre los miembros de la comunidad educativa generan estrés, desmotivación y una disminución en la satisfacción laboral.

Para los docentes, las relaciones interpersonales son particularmente relevantes, pues su labor se desarrolla en un entorno que requiere coordinación, trabajo en equipo y comunicación permanente. La existencia de lazos de solidaridad entre colegas, el respaldo de los directivos y la valoración por parte de estudiantes y familias constituyen elementos que incrementan el compromiso docente y el sentido de orgullo hacia su labor.

La teoría de la motivación de Maslow también aporta a la comprensión de esta dimensión, ya que ubica la necesidad de afiliación y pertenencia como un nivel básico en la pirámide motivacional. Ello significa que las relaciones interpersonales satisfactorias permiten al docente sentirse parte de un grupo, reconocido y aceptado, lo que favorece un estado de satisfacción laboral. En este sentido, la institución educativa no solo debe ofrecer recursos materiales y

estabilidad contractual, sino también un ambiente de convivencia positivo que facilite la integración y el respeto mutuo (Franco, 2024).

En el Perú, las investigaciones educativas han mostrado que el clima institucional constituye un factor clave en la satisfacción laboral de los docentes. Cuando existe comunicación asertiva entre la participación en la comunidad educativa, los métodos para la resolución pacífica de conflictos y las prácticas de liderazgo participativo, los docentes manifiestan niveles más altos de satisfacción y compromiso. En cambio, cuando las relaciones interpersonales se caracterizan por la desconfianza, el autoritarismo y la falta de diálogo, se generan tensiones que deterioran la eficacia de los educadores y la calidad de los servicios educativos.

En conclusión, la satisfacción laboral de los docentes se ve muy influida por sus relaciones interpersonales, ya que influyen en el clima institucional, la motivación y la permanencia en la carrera. Un entorno escolar donde prevalece el respeto, la cooperación y la comunicación efectiva entra en un ámbito en el que la carrera profesional y el desarrollo personal pueden prosperar, mientras que un ambiente marcado por el conflicto y la indiferencia genera frustración y desmotivación. Fortalecer las relaciones interpersonales en las instituciones educativas no solo beneficia al docente en su bienestar laboral, Además, influye positivamente en el desarrollo de los alumnos y en la consecución de una educación de excelencia. (Tafur y otros, 2021).

2.4. MARCO CONCEPTUAL

1. Beneficios y reconocimientos:

Incentivos económicos y sociales, así como las expresiones de valoración simbólica que recibe el docente por su desempeño y compromiso profesional.

2. Calidad educativa:

Nivel de eficacia con el que una institución garantiza aprendizajes significativos, bienestar docente y cumplimiento de objetivos pedagógicos e institucionales. Involucra factores como el tipo de contenidos, las instalaciones, la participación de la comunidad educativa, los materiales didácticos, y la evaluación continua.

3. Carrera pública magisterial:

Régimen laboral de los docentes en el Perú que regula sus derechos, deberes, evaluaciones, beneficios y posibilidades de ascenso. Su objetivo es promover el mejoramiento profesional de los docentes, garantizar que cumplan con un desempeño idóneo y brindarles mejores condiciones laborales y de vida.

4. Clima institucional:

Ambiente organizacional que se genera en la institución educativa a partir de las normas, valores, prácticas de liderazgo y calidad de las interacciones humanas, Esto se refiere a la evaluación global que realizan los docentes de su entorno profesional, incluyendo el liderazgo, la comunicación, las dinámicas interpersonales, el compromiso y el apoyo recibido dentro de la institución educativa.

5. Condiciones de la labor:

Factores materiales, contractuales y organizativos que influyen en el desempeño docente, tales como infraestructura, recursos, carga horaria y estabilidad laboral.

6. Desarrollo profesional:

Oportunidades de capacitación, actualización y crecimiento dentro de la carrera magisterial que fortalecen la motivación y el compromiso de los docentes, es un proceso continuo y sistemático de formación, auto-reflexión, y colaboración para mejorar la práctica pedagógica y la eficacia docente, con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los alumnos.

7. Gestión educativa:

Conjunto de procesos de planificación, organización, dirección y evaluación orientados a mejorar la calidad del servicio educativo y optimizar los recursos de la institución.

8. Motivación laboral:

Una combinación de factores personales y ambientales que motivan a los trabajadores a dar lo mejor de sí mismos en el trabajo, compromiso y eficiencia, es la fuerza interna y los factores externos que impulsan a los profesores a realizar su trabajo con dedicación, compromiso y satisfacción, incluyendo el deseo de enseñar, la influencia en los estudiantes, el reconocimiento social y las condiciones laborales.

9. Relaciones interpersonales:

Vínculos sociales y emocionales que se establecen en el entorno laboral entre docentes, directivos, estudiantes y padres de familia, influyendo en el clima institucional.

10. Satisfacción laboral:

Estado emocional positivo que experimenta el trabajador cuando sus expectativas, condiciones y necesidades en el ámbito laboral son cubiertas adecuadamente.

CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde al método hipotético deductivo es un proceso científico que combina la formulación de una hipótesis (una explicación tentativa de un fenómeno) con la deducción de sus consecuencias y su posterior verificación (Mata, 2019).

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación es no experimental, lo que implica observar y analizar los fenómenos en su entorno natural sin modificar los factores implicados. Este método se enfoca en describir variables, examinar relaciones entre ellas o explorar situaciones sin una intervención directa del investigador (Briones, 2022)

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Es de nivel correlacional, ya que según (Vizcaíno y otros, 2023) se busca la relación entre las variables planteadas.

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es de tipo básico, es un tipo de investigación centrada en expandir el conocimiento científico y teórico sin buscar una aplicación práctica inmediata (Sánchez F. A., 2019).

3.5. ENFOQUE

Es de enfoque cuantitativo ya que según (Hernández & Mendoza, 2018) este sirve para estudiar fenómenos a través de la recolección y análisis de datos numéricos, utilizando técnicas estadísticas y matemáticas para describir, explicar y predecir resultados

3.6. AMBITO Y TEMPORALIDAD

3.6.1. Ámbito

La presente investigación fue realizada en la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

3.6.2. Temporalidad

Los datos utilizados para el análisis proceden de informes presentados entre marzo y septiembre de 2024.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1. Población

Docentes de la institución educativa 70620 Uros Chulluni 2024.

3.7.2. Muestra

La muestra quedo conformada por 22 docentes institución educativa 70620 Uros Chulluni 2024.

3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Técnicas

La técnica utilizada es la encuesta, ya que su objetivo es obtener información rápida y eficaz.

3.8.2. Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario, la esencia de esta técnica de recopilación de datos consiste en elaborar una serie estructurada de preguntas para recabar información sobre un tema concreto.

3.9. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis de datos se utilizaron Excel 2019 e IBM SPSS Statistics 27.

3.10. VALIDACION Y CONFIABILIDAD

3.10.1. Validación

La validación estuvo a cargo del juicio de expertos es un método donde se consulta a personas con alto conocimiento y experiencia en un área específica para obtener opiniones calificadas, validaciones, estimaciones o información sobre un tema, instrumento o problema particular.

3.10.2. Confiabilidad

Esta se encuentra a cargo del análisis de fiabilidad del alfa de Cronbach, para determinar en qué medida las preguntas de un test o cuestionario son independientes entre sí, los investigadores utilizan un coeficiente denominado alfa de Cronbach.

Tabla 2

Prueba de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	20

Nota: estadísticas de fiabilidad SPSS

El alfa de Cronbach tiene el coeficiente de 0,994 (99.40%), la consistencia interna de la prueba se considera significativa

3.11. ESTILO O NORMAS DE REDACCIÓN

En el presente estudio se realizó la redacción del trabajo de investigación haciendo uso del estilo APA, 7ma edición.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACION, ANÁLISIS E INTERPRETACION

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 3

Gestión curricular

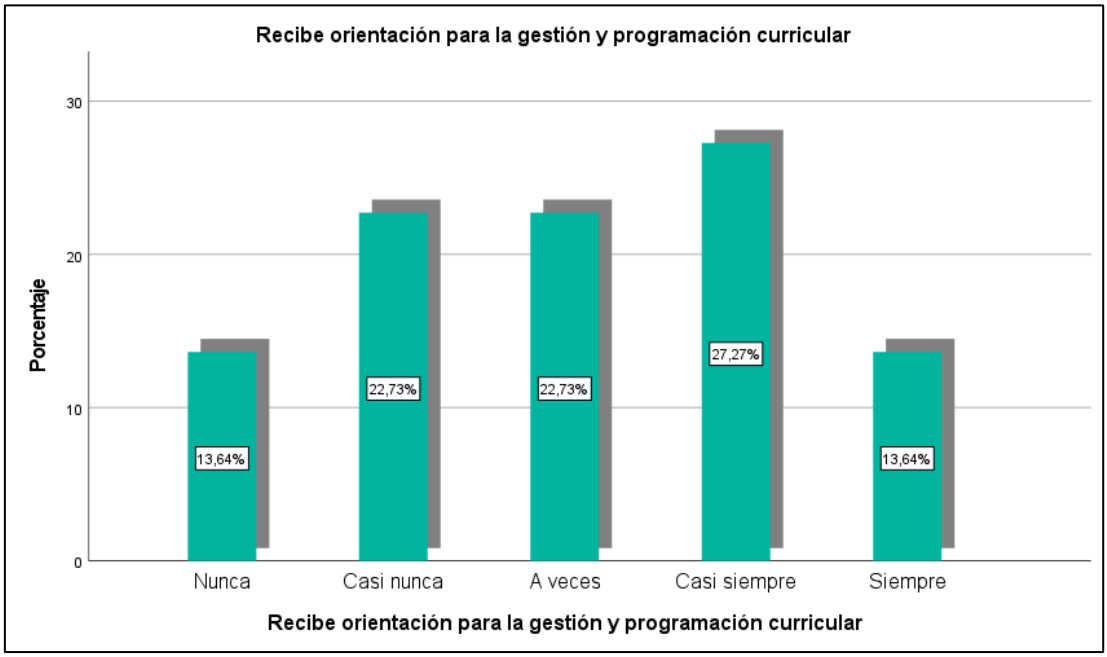
Recibe orientación para la gestión y programación curricular

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	3	13,6	13,6	13,6
	Casi nunca	5	22,7	22,7	36,4
	A veces	5	22,7	22,7	59,1
	Casi siempre	6	27,3	27,3	86,4
	Siempre	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 1

Gestión curricular



Nota: tabla 3

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Recibe orientación para la gestión y programación curricular", Los resultados indicaron que el 27,27 % respondió «casi siempre»; el 22,73 %, «casi nunca»; el 22,73 %, «a veces»; el 13,64 %, «siempre»; y el 13,64 %, «nunca». Los resultados indican que una mayor proporción de encuestados afirmó recibir ayuda de forma sistemática en la gestión y planificación del plan de estudios en la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

Tabla 4

Gestión del aula

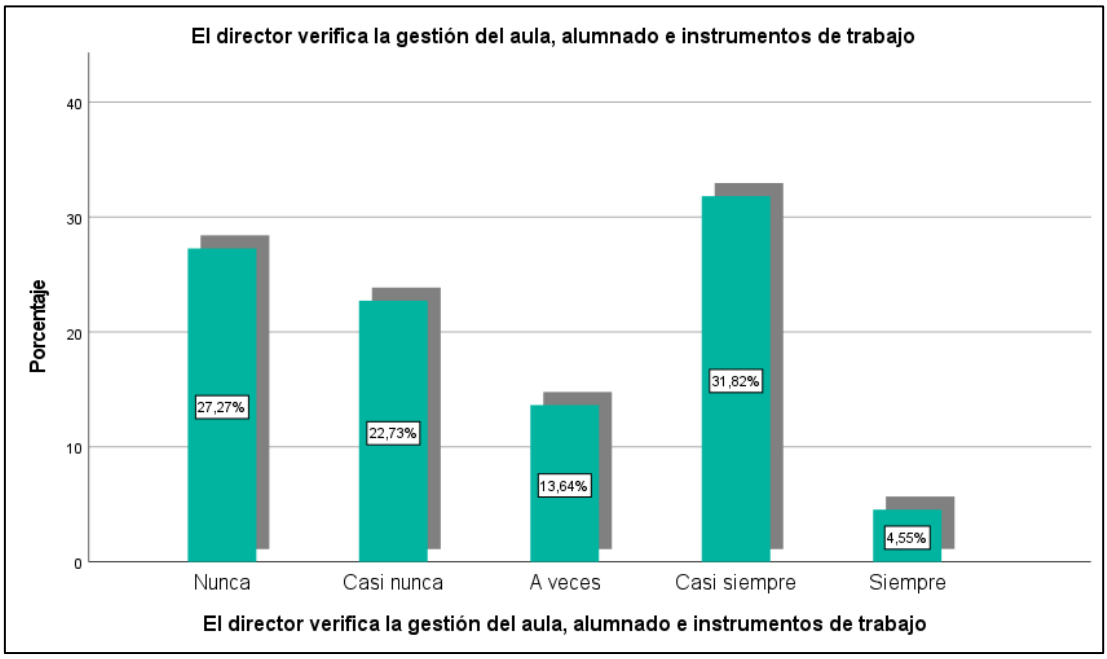
El director verifica la gestión del aula, alumnado e instrumentos de trabajo

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	6	27,3	27,3	27,3
	Casi nunca	5	22,7	22,7	50,0
	A veces	3	13,6	13,6	63,6
	Casi siempre	7	31,8	31,8	95,5
	Siempre	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario

Figura 2

Gestión del aula



Nota: tabla 4

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "El director verifica la gestión del aula, alumnado e instrumentos de trabajo", Los resultados indicaron que el 31,82 % respondió «casi siempre»; el 27,27 %, «nunca»; el 22,73 %, «casi nunca»; el 13,64 %, «a veces»; y el 4,55 %, «siempre». Una mayor proporción de encuestados afirmó que el director supervisa de forma sistemática la gestión del aula, la conducta de los alumnos y los recursos didácticos en la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

Tabla 5

Seguimiento académico

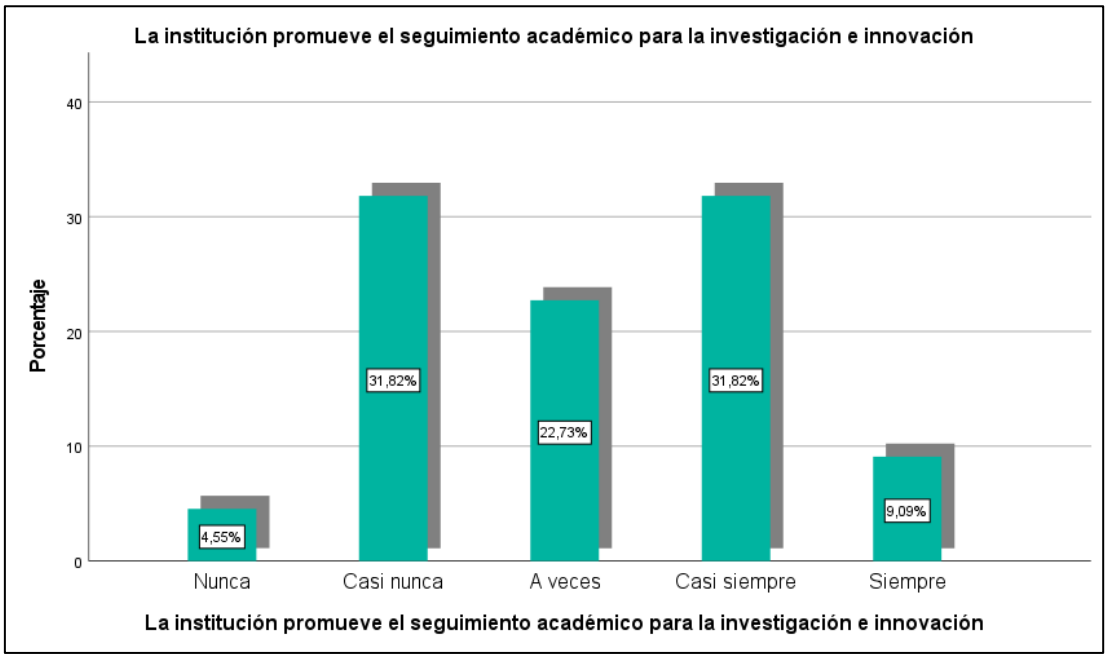
La institución promueve el seguimiento académico para la investigación e innovación

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	1	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	7	31,8	31,8	36,4
	A veces	5	22,7	22,7	59,1
	Casi siempre	7	31,8	31,8	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario

Figura 3

Seguimiento académico



Nota: tabla 5

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "La institución promueve el seguimiento académico para la investigación e innovación", Los resultados indicaron que el 31,82 % respondió «casi siempre»; el 31,82 % respondió «casi nunca»; el 22,73 % respondió «a veces»; el 9,09 % respondió «siempre»; y el 4,55 % respondió «nunca». Una mayor proporción de encuestados afirmó que la institución fomenta con frecuencia y en raras ocasiones el seguimiento académico de la investigación y la innovación en la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

Tabla 6

Recursos y materiales

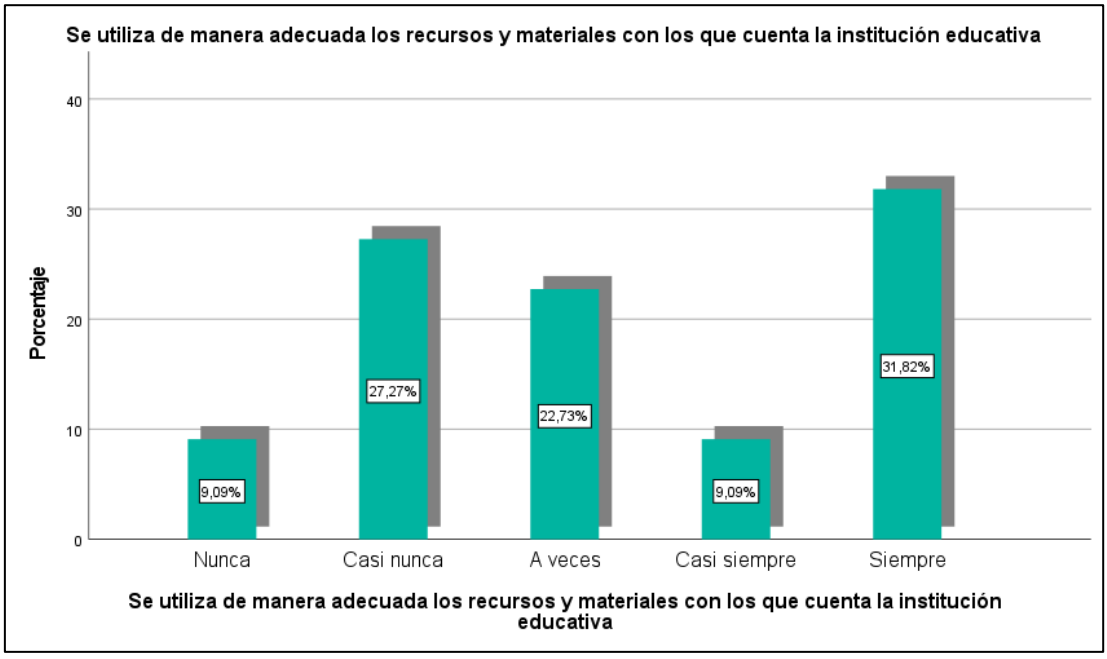
Se utiliza de manera adecuada los recursos y materiales con los que cuenta la institución educativa

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	2	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	6	27,3	27,3	36,4
	A veces	5	22,7	22,7	59,1
	Casi siempre	2	9,1	9,1	68,2
	Siempre	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 4

Recursos y materiales



Nota: tabla 6

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Se utiliza de manera adecuada los recursos y materiales con los que cuenta la institución educativa", Los resultados indicaron que el 31,82 % respondió «siempre»; el 27,27 %, «casi nunca»; el 22,73 %, «a veces»; el 9,09 %, «nunca»; y el 9,09 %, «casi siempre». Una mayor proporción de encuestados de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni afirmó que los recursos y herramientas proporcionados por la escuela se utilizan bien de forma sistemática.

Tabla 7

Infraestructura

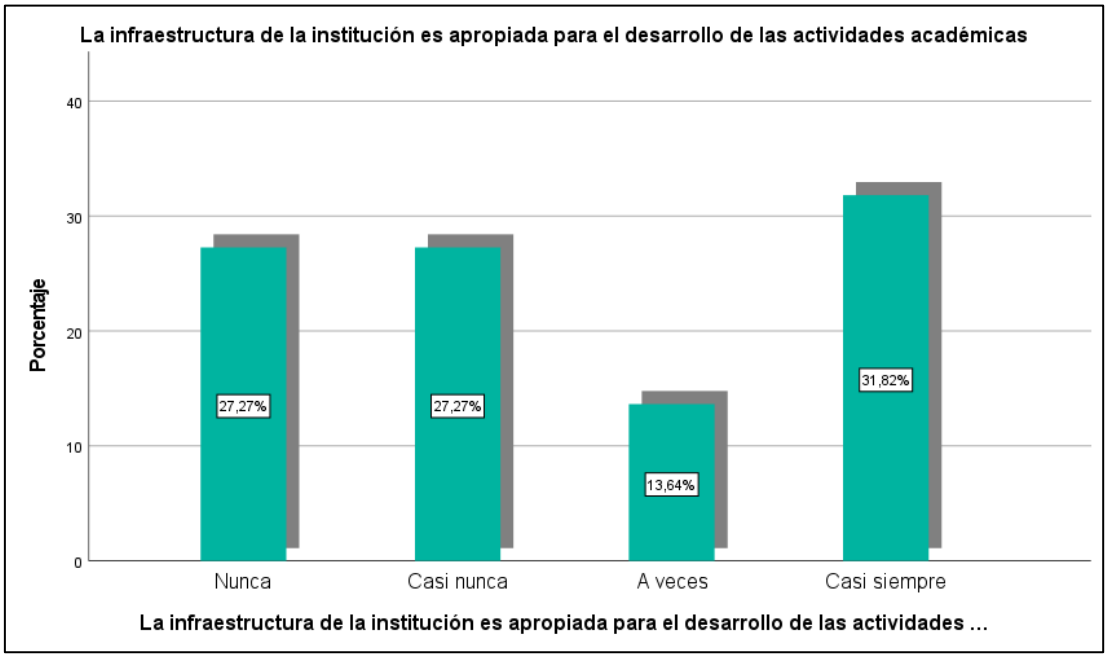
La infraestructura de la institución es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	6	27,3	27,3	27,3
	Casi nunca	6	27,3	27,3	54,5
	A veces	3	13,6	13,6	68,2
	Casi siempre	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 5

Infraestructura



Nota: tabla 7

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "La infraestructura de la institución es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas", Los resultados indicaron que el 31,82 % respondió «casi siempre»; el 27,27 %, «casi nunca»; el 27,27 %, «nunca»; y el 13,64 %, «a veces». Una mayor proporción de encuestados afirmó que la infraestructura de la institución es adecuada en todo momento para las actividades académicas en la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

Tabla 8

Organización de la institución

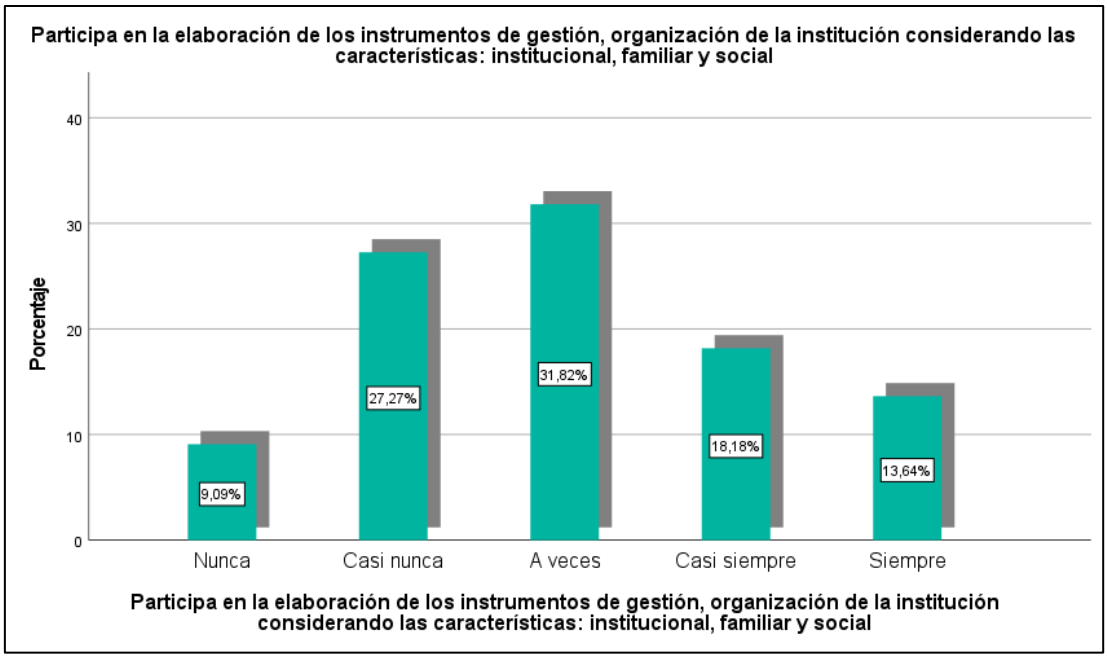
Participa en la elaboración de los instrumentos de gestión, organización de la institución considerando las características: institucional, familiar y social

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	2	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	6	27,3	27,3	36,4
	A veces	7	31,8	31,8	68,2
	Casi siempre	4	18,2	18,2	86,4
	Siempre	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 6

Organización de la institución



Nota: tabla 8

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Participa en la elaboración de los instrumentos de gestión, organización de la institución considerando las características: institucional, familiar y social", Los resultados indicaron que el 31,82 % respondió «a veces»; el 27,27 %, «casi nunca»; el 18,18 %, «casi siempre»; el 13,64 %, «siempre»; y el 9,09 %, «nunca». Una mayor proporción de encuestados afirmó que, en ocasiones, participa en la creación de herramientas de gestión y en la estructura de la institución, teniendo en cuenta los aspectos institucionales, familiares y sociales en la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

Tabla 9

Relaciones institucionales

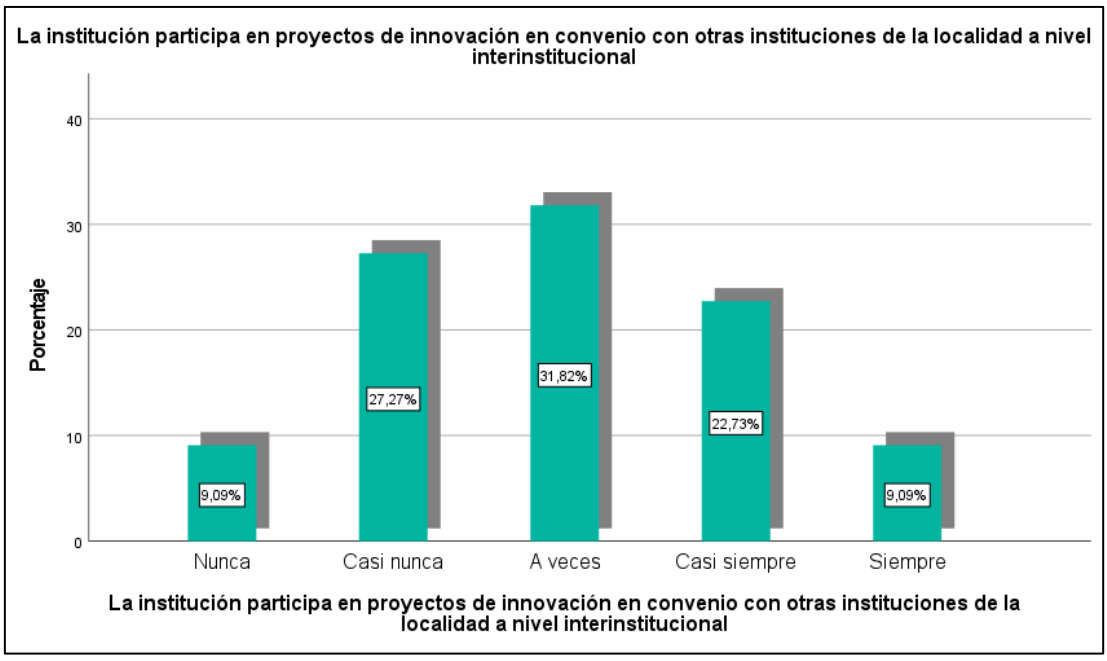
La institución participa en proyectos de innovación en convenio con otras instituciones de la localidad a nivel interinstitucional

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	2	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	6	27,3	27,3	36,4
	A veces	7	31,8	31,8	68,2
	Casi siempre	5	22,7	22,7	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 7

Relaciones institucionales



Nota: tabla 9

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "La institución participa en proyectos de innovación en convenio con otras instituciones de la localidad a nivel interinstitucional", Los resultados indicaron que el 31,82 % respondió «a veces»; el 27,27 %, «casi nunca»; el 22,73 %, «casi siempre»; el 9,09 %, «siempre»; y el 9,09 %, «nunca». Una mayor proporción de encuestados afirmó que la institución lleva a cabo en ocasiones iniciativas innovadoras en colaboración con otras entidades locales a nivel interinstitucional en la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

Tabla 10

Cultura institucional

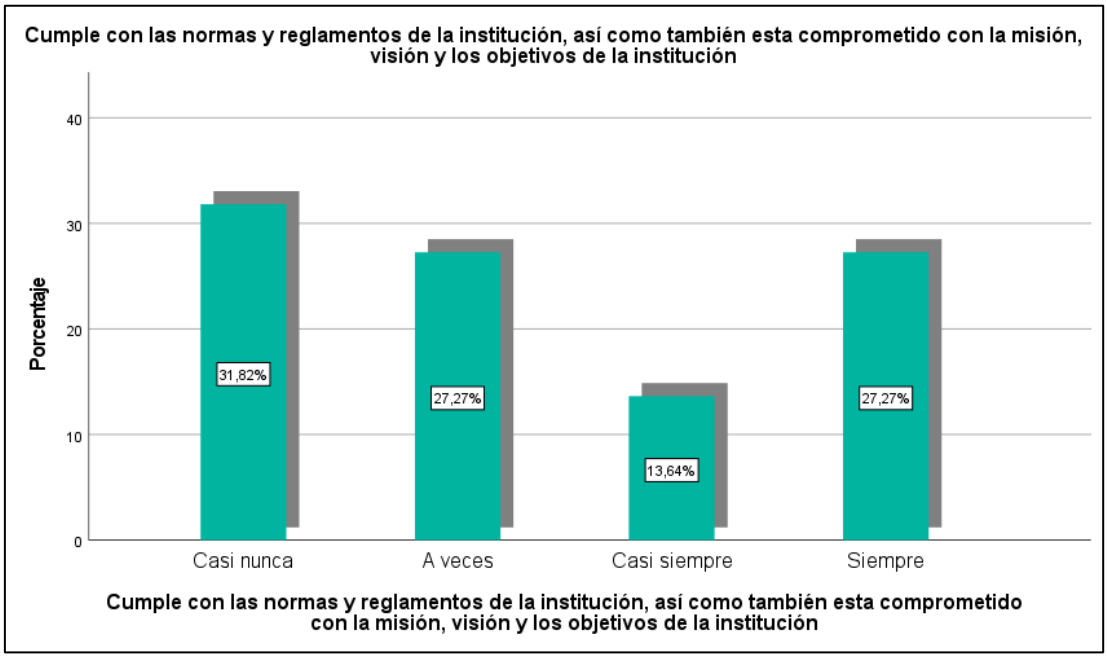
Cumple con las normas y reglamentos de la institución, así como también está comprometido con la misión, visión y los objetivos de la institución

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Casi nunca	7	31,8	31,8	31,8
	A veces	6	27,3	27,3	59,1
	Casi siempre	3	13,6	13,6	72,7
	Siempre	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 8

Cultura institucional



Nota: tabla 10

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Cumple con las normas y reglamentos de la institución, así como también respalda plenamente los objetivos y la finalidad de la organización", Los resultados indicaron que el 31,82 % respondió «casi nunca», el 27,27 % respondió «a veces», el 27,27 % respondió «siempre» y el 13,64 % respondió «casi siempre». Una mayor proporción de encuestados afirmó que en la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni rara vez se respetan las normas y reglamentos de la institución y que existe un escaso compromiso con el propósito, la visión y los objetivos de la misma.

Tabla 11

Proyección a la comunidad

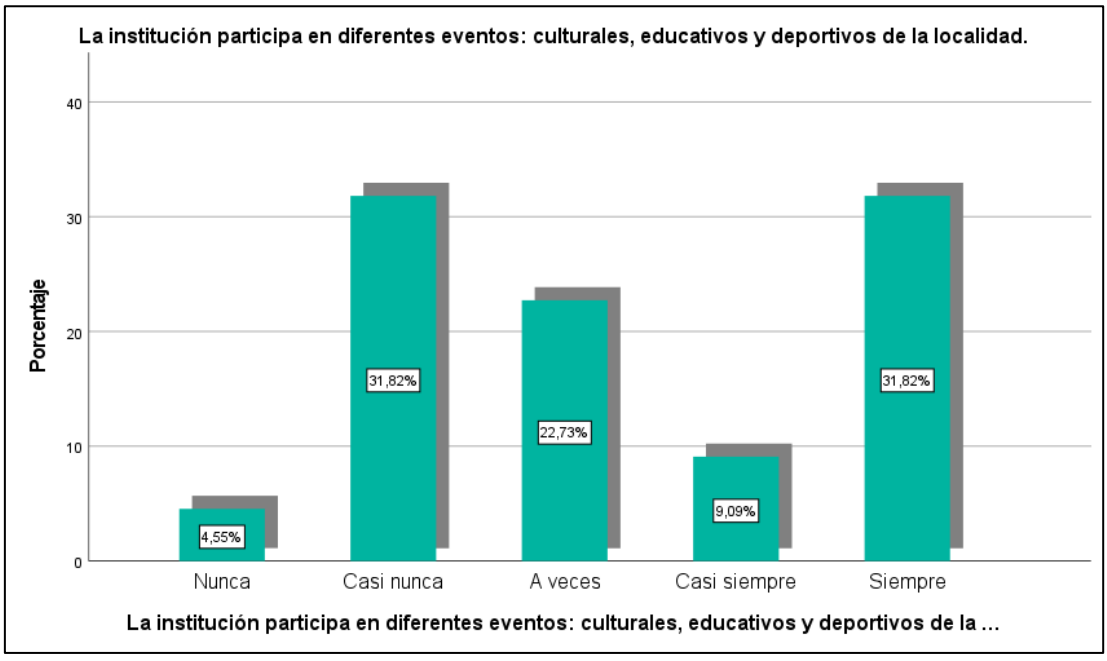
La institución participa en diferentes eventos: culturales, educativos y deportivos de la localidad.

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	1	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	7	31,8	31,8	36,4
	A veces	5	22,7	22,7	59,1
	Casi siempre	2	9,1	9,1	68,2
	Siempre	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 9

Proyección a la comunidad



Nota: tabla 11

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "La institución participa en diferentes eventos: culturales, educativos y deportivos de la localidad", Los resultados indicaron que el 31,82 % respondió «casi nunca»; el 31,82 % respondió «siempre»; el 22,73 % respondió «a veces»; el 9,09 % respondió «casi siempre»; y el 4,55 % respondió «nunca». Una mayor proporción de encuestados afirmó que la institución participa de forma escasa y constante en diversas actividades culturales, educativas y deportivas locales en la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

Tabla 12

Participación de los padres de familia

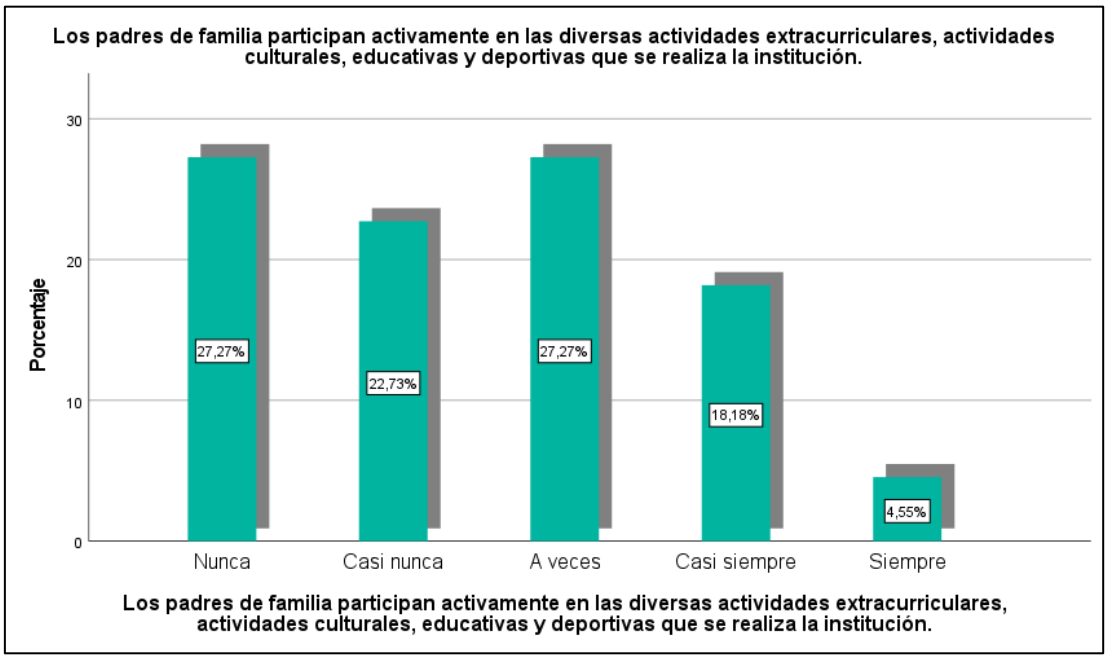
Los padres de familia participan activamente en las diversas actividades extracurriculares, actividades culturales, educativas y deportivas que se realiza la institución.

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	6	27,3	27,3	27,3
	Casi nunca	5	22,7	22,7	50,0
	A veces	6	27,3	27,3	77,3
	Casi siempre	4	18,2	18,2	95,5
	Siempre	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 10

Participación de los padres de familia



Nota: tabla 12

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante «Los padres participan activamente en las diversas actividades extraescolares, educativas y deportivas organizadas por la escuela». Los resultados indicaron que el 27,27 % respondió «nunca»; el 27,27 %, «a veces»; el 22,73 %, «casi nunca»; el 18,18 %, «casi siempre»; y el 4,55 %, «siempre». Una mayor proporción de encuestados afirmó que los padres rara vez o a veces participan en los numerosos eventos recreativos, educativos y deportivos que organiza la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

Tabla 13

Horario

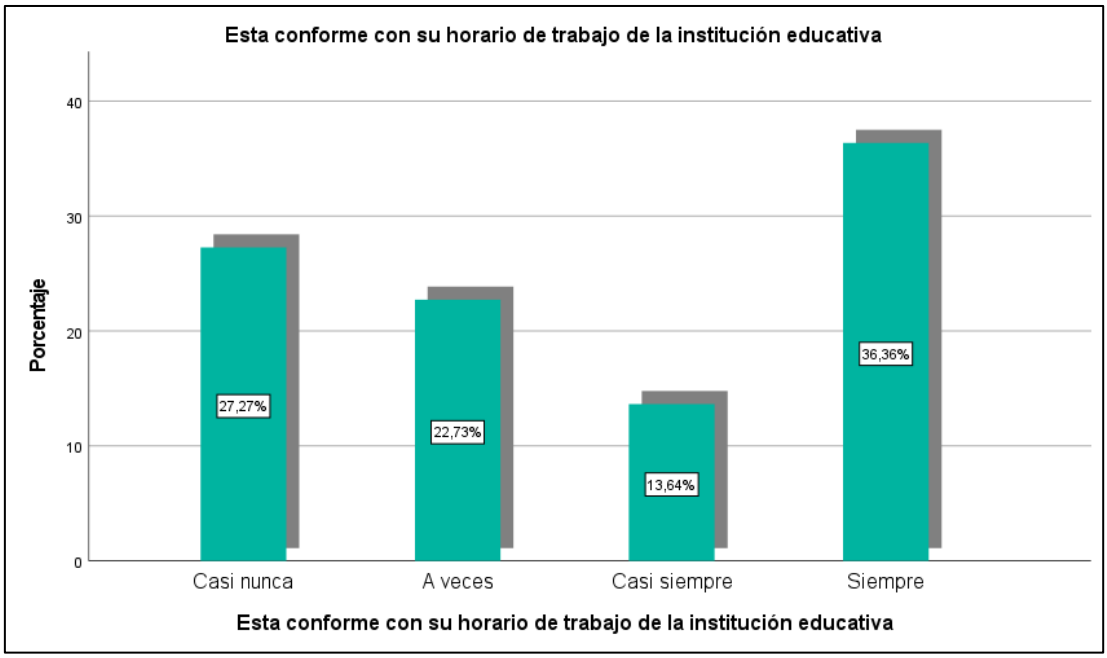
Está conforme con su horario de trabajo de la institución educativa

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Casi nunca	6	27,3	27,3	27,3
	A veces	5	22,7	22,7	50,0
	Casi siempre	3	13,6	13,6	63,6
	Siempre	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 11

Horario



Nota: tabla 13

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Esta conforme con su horario de trabajo de la institución educativa", Los resultados indicaron que el 36,36 % respondió «siempre»; el 27,27 %, «casi nunca»; el 22,73 %, «a veces»; y el 13,64 %, «casi siempre». Una mayor proporción de encuestados de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni afirmó estar siempre satisfecha con su horario de trabajo en el centro.

Tabla 14

Ambiente

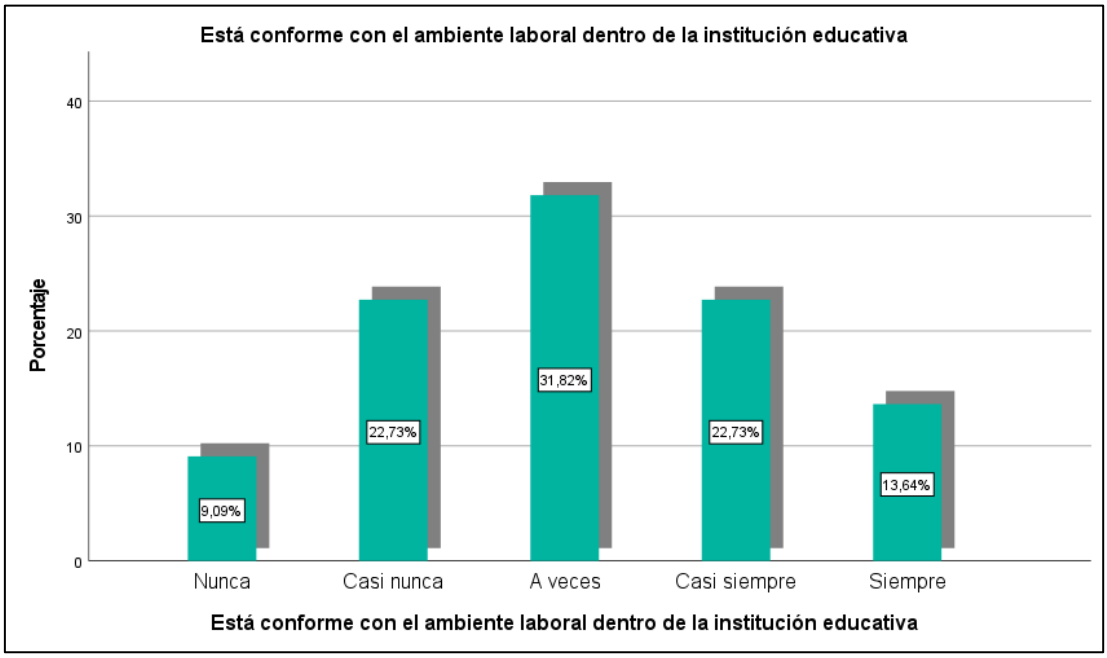
Está conforme con el ambiente laboral dentro de la institución educativa

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	2	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	5	22,7	22,7	31,8
	A veces	7	31,8	31,8	63,6
	Casi siempre	5	22,7	22,7	86,4
	Siempre	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 12

Ambiente



Nota: tabla 14

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Está conforme con el ambiente laboral dentro de la institución educativa", Los resultados indicaron que el 31,82 % respondió «a veces»; el 22,73 %, «casi nunca»; el 22,73 %, «casi siempre»; el 13,64 %, «siempre»; y el 9,09 %, «nunca». Una mayor proporción de encuestados declaró sentirse satisfecha ocasionalmente con el entorno laboral en la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

Tabla 15

Salario

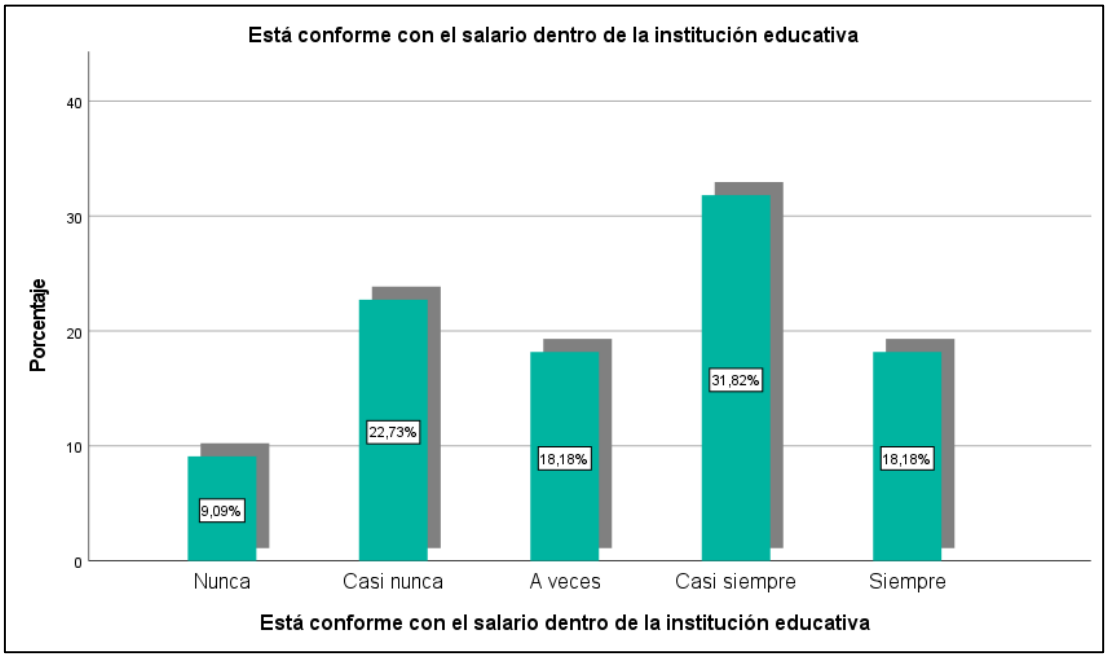
Está conforme con el salario dentro de la institución educativa

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	2	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	5	22,7	22,7	31,8
	A veces	4	18,2	18,2	50,0
	Casi siempre	7	31,8	31,8	81,8
	Siempre	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 13

Salario



Nota: tabla 15

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Está conforme con el salario dentro de la institución educativa", Los resultados indicaron que el 31,82 % respondió «casi siempre»; el 22,73 %, «casi nunca»; el 18,18 %, «a veces»; el 18,18 %, «siempre»; y el 9,09 %, «nunca». Una mayor proporción de encuestados de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni afirmó estar siempre satisfecha con su salario en la institución.

Tabla 16

Ascensos

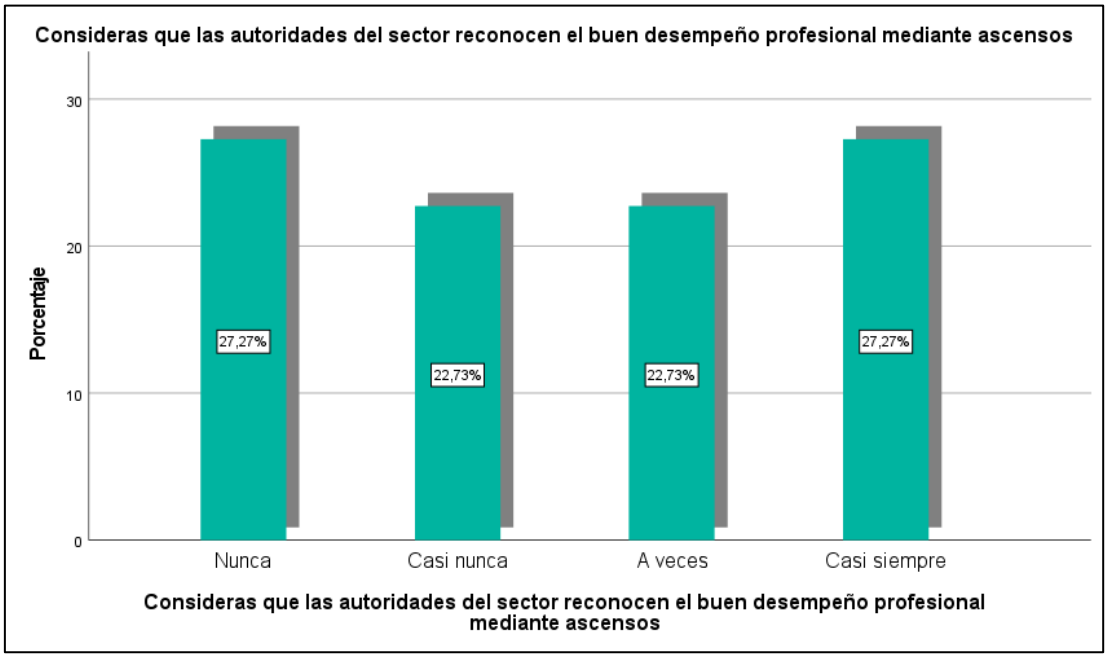
Consideras que las autoridades del sector reconocen el buen desempeño profesional mediante ascensos

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	6	27,3	27,3	27,3
	Casi nunca	5	22,7	22,7	50,0
	A veces	5	22,7	22,7	72,7
	Casi siempre	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 14

Ascensos



Nota: tabla 16

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Consideras que las autoridades del sector reconocen el buen desempeño profesional mediante ascensos", Los resultados indicaron que el 27,27 % respondió «casi siempre», el 27,27 % respondió «nunca», el 22,73 % respondió «a veces» y el 22,73 % respondió «casi nunca». Una mayor proporción de encuestados afirmó que casi nunca o nunca ve que las autoridades del sector reconozcan el desempeño profesional mediante ascensos en la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

Tabla 17

Elogios

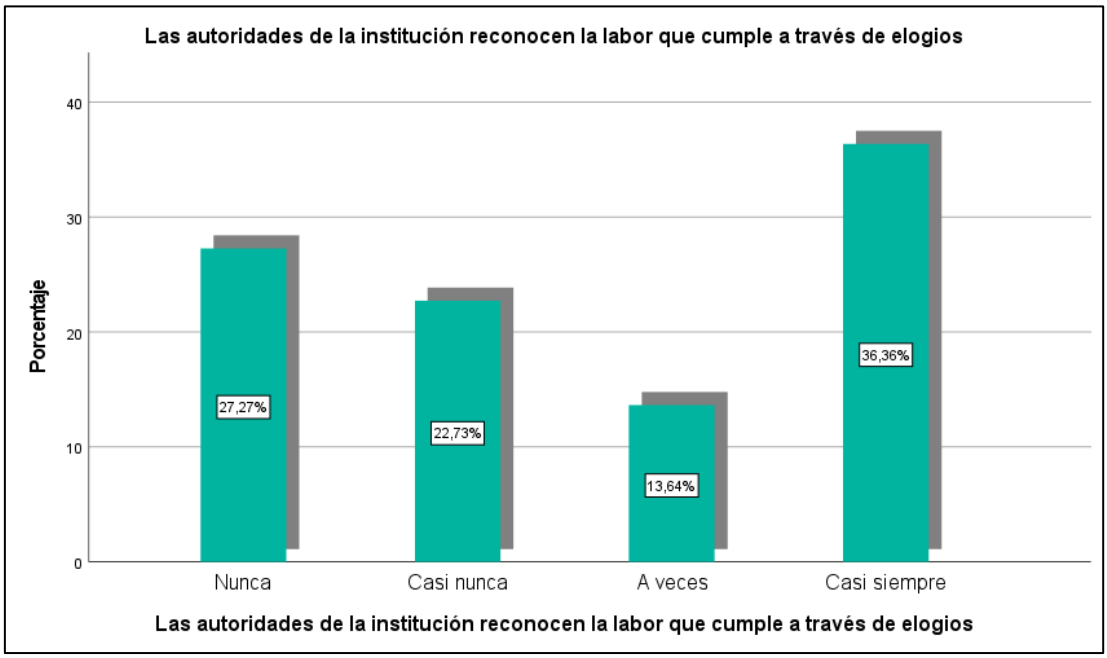
Las autoridades de la institución reconocen la labor que cumple a través de elogios

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	6	27,3	27,3	27,3
	Casi nunca	5	22,7	22,7	50,0
	A veces	3	13,6	13,6	63,6
	Casi siempre	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 15

Elogios



Nota: tabla 17

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Las autoridades de la institución reconocen la labor que cumple a través de elogios", Los resultados indicaron que el 36,36 % respondió «casi siempre»; el 27,27 %, «nunca»; el 22,73 %, «casi nunca»; y el 13,64 %, «a veces». Una mayor proporción de encuestados afirmó que la dirección de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni reconoce sistemáticamente sus esfuerzos mediante elogios.

Tabla 18

Reconocimiento directivo

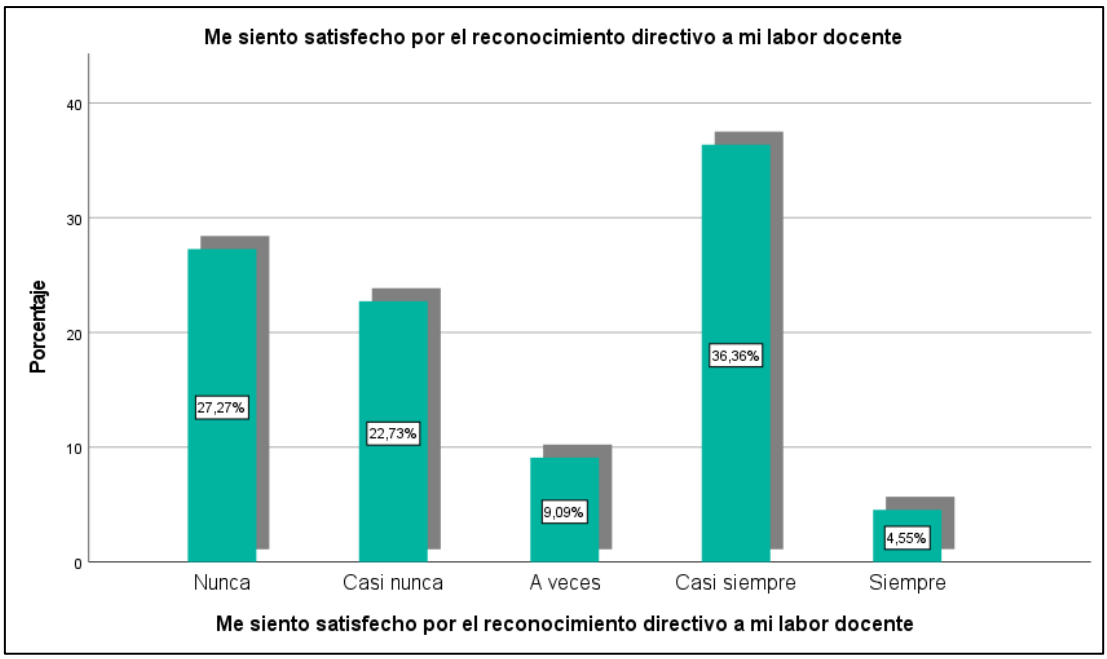
Me siento satisfecho por el reconocimiento directivo a mi labor docente

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	6	27,3	27,3	27,3
	Casi nunca	5	22,7	22,7	50,0
	A veces	2	9,1	9,1	59,1
	Casi siempre	8	36,4	36,4	95,5
	Siempre	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 16

Reconocimiento directivo



Nota: tabla 18

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Me siento satisfecho por el reconocimiento directivo a mi labor docente", Los resultados indicaron que el 36,36 % respondió «casi siempre»; el 27,27 %, «nunca»; el 22,73 %, «casi nunca»; el 9,09 %, «a veces»; y el 4,55 %, «siempre». Una mayor proporción de encuestados afirmó sentirse constantemente satisfecha con el reconocimiento que recibe de la dirección del colegio por su labor docente en la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

Tabla 19

Reconocimiento por los padres de familia

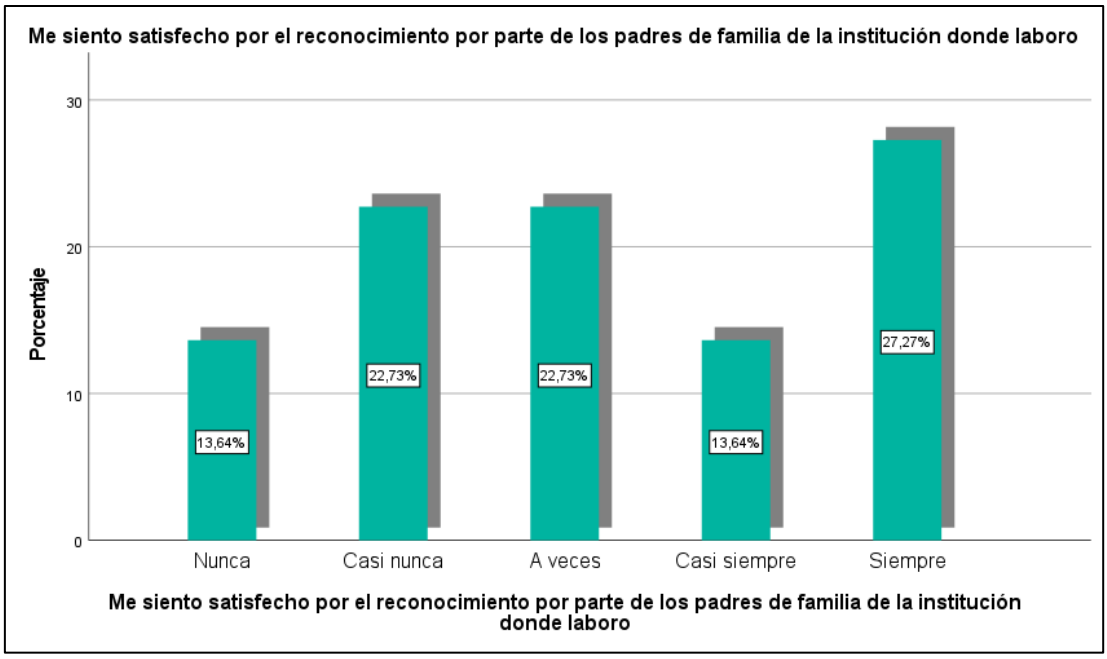
Me siento satisfecho por el reconocimiento por parte de los padres de familia de la institución donde laboro

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	3	13,6	13,6	13,6
	Casi nunca	5	22,7	22,7	36,4
	A veces	5	22,7	22,7	59,1
	Casi siempre	3	13,6	13,6	72,7
	Siempre	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 17

Reconocimiento por los padres de familia



Nota: tabla 19

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Me siento satisfecho por el reconocimiento por parte de los padres de familia de la institución donde laboro", Los resultados indicaron que el 27,27 % respondió «siempre»; el 22,73 % respondió «a veces»; el 22,73 % respondió «casi nunca»; el 13,34 % respondió «nunca»; y el 13,34 % respondió «casi siempre». Una mayor proporción de encuestados afirmó sentirse constantemente satisfecha con el reconocimiento que reciben de los padres de los alumnos de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

Tabla 20

Relación con los directivos

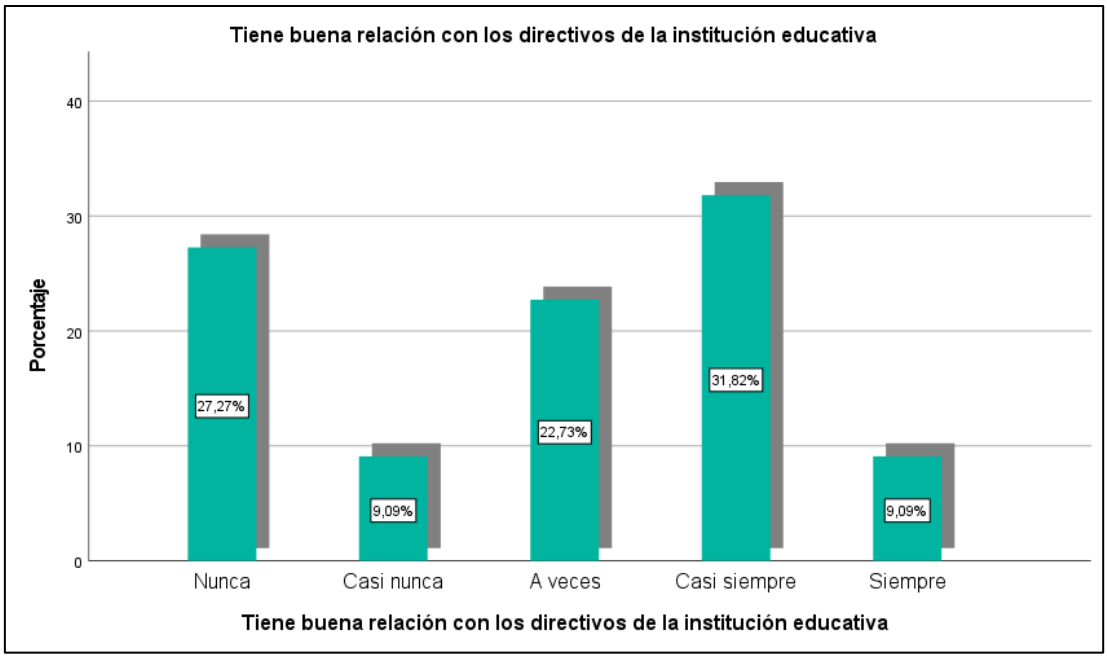
Tiene buena relación con los directivos de la institución educativa

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	6	27,3	27,3	27,3
	Casi nunca	2	9,1	9,1	36,4
	A veces	5	22,7	22,7	59,1
	Casi siempre	7	31,8	31,8	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 18

Relación con los directivos



Nota: tabla 20

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Tiene buena relación con los directivos de la institución educativa", Los resultados indicaron que el 31,82 % respondió «casi siempre»; el 27,27 %, «nunca»; el 22,73 %, «a veces»; el 9,09 %, «casi nunca»; y el 9,09 %, «siempre». Una mayor proporción de encuestados de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni afirmó que mantiene constantemente una relación positiva con la dirección del centro.

Tabla 21

Relación con los compañeros de trabajo

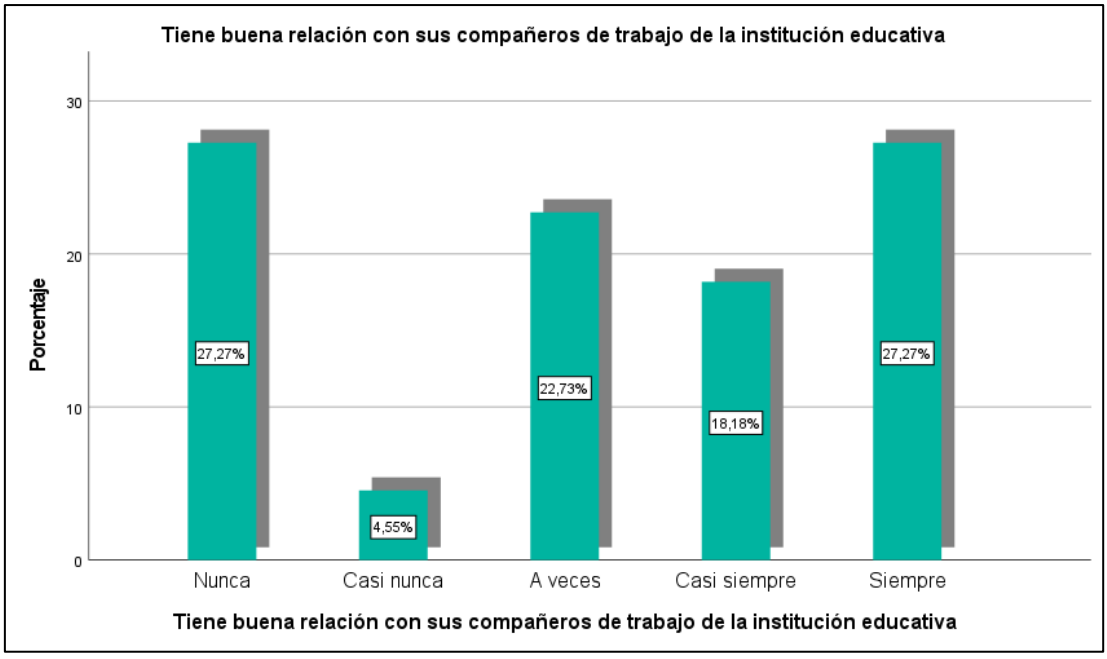
Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo de la institución educativa

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	6	27,3	27,3	27,3
	Casi nunca	1	4,5	4,5	31,8
	A veces	5	22,7	22,7	54,5
	Casi siempre	4	18,2	18,2	72,7
	Siempre	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 19

Relación con los compañeros de trabajo



Nota: tabla 21

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo de la institución educativa", Los resultados indicaron que el 27,27 % respondió «siempre»; el 27,27 % respondió «nunca»; el 22,73 % respondió «a veces»; el 18,18 % respondió «casi siempre»; y el 4,55 % respondió «casi nunca». Una mayor proporción de encuestados de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni afirmó que mantiene una relación positiva con sus compañeros de la institución de forma constante o que nunca la mantiene.

Tabla 22

Relación con los estudiantes

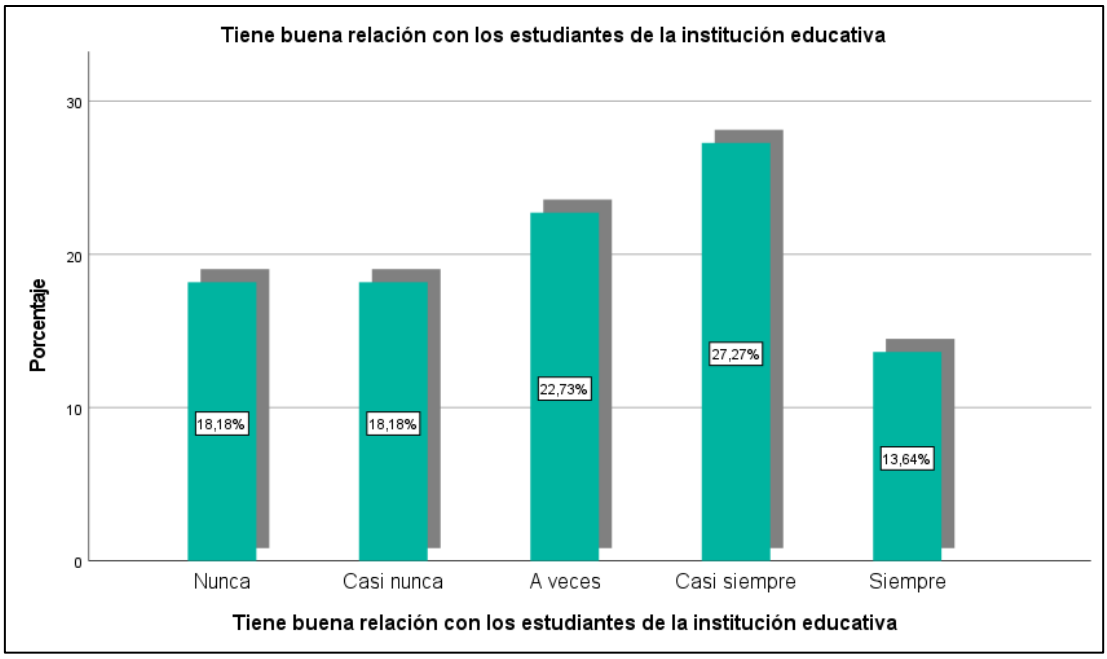
Tiene buena relación con los estudiantes de la institución educativa

		Frecuencia	%	%	%
Válido	Nunca	4	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	4	18,2	18,2	36,4
	A veces	5	22,7	22,7	59,1
	Casi siempre	6	27,3	27,3	86,4
	Siempre	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 20

Relación con los estudiantes



Nota: tabla 22

Interpretación

Al analizar los resultados obtenidos de la investigación, se encontró lo siguiente:

A la interrogante "Tiene buena relación con los estudiantes de la institución educativa", Los resultados indicaron que el 27,27 % respondió «casi siempre»; el 22,73 %, «a veces»; el 18,18 %, «casi nunca»; el 18,18 %, «nunca»; y el 13,64 %, «siempre». Una mayor proporción de encuestados afirmó que mantiene constantemente una relación positiva con los alumnos de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Desde el punto de vista estadístico, la comprobación de hipótesis es una forma de determinar si una afirmación sobre una población puede respaldarse con los datos recopilados.

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 23

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,920	22	,047
Satisfacción laboral.	,884	22	,014

a. Corrección de significación de Lilliefors

INTERPRETACIÓN

Para muestras de hasta 50 elementos analizaremos los datos según los resultados de Shapiro Wilk, encontrando que la variable gestión educativa mostro un valor p=0.047 y la variable satisfacción laboral mostro un valor p=0.014 que es inferior a p<0.05.por lo tanto, para las pruebas de hipótesis de la investigación se utilizará el coeficiente rho de Spearman para analizar los datos.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

H_1 : La gestión educativa tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

H_o : La gestión educativa no tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024

Tabla 24

Relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral

Correlaciones		Gestión educativa	Satisfacción laboral
Gestión educativa	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,976**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	22	22
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,976**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	22	22

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Tras analizar la información recopilada mediante el cuestionario, observamos una fuerte asociación positiva (ρ = 0,976) entre las variables «gestión educativa» y «satisfacción laboral». Dado que esta correlación es inferior al nivel de significación de p < 0,05, podemos rechazar la hipótesis nula, ya que es estadísticamente significativa (p = 0,000).

Por lo tanto, Hemos constatado que la gestión educativa guarda una correlación significativa con la satisfacción laboral del profesorado de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni 2024, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

H_1 : La gestión educativa tiene relación significativa con las condiciones de la labor de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

H_o : La gestión educativa no tiene relación significativa con las condiciones de la labor de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

Tabla 25

Relación entre la gestión educativa y las condiciones de la labor

Correlaciones		Gestión educativa	Condiciones de la labor
Gestión educativa	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,962**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	22	22
Condiciones de la labor	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,962**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	22	22

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Aceptamos la hipótesis planteada, ya que el estudio muestra una asociación sólida y una estrecha relación entre el liderazgo organizativo en el ámbito educativo y la dinámica del lugar de trabajo, según la evaluación realizada mediante el coeficiente rho de Spearman ($\rho = 0,962$), con un nivel de significación ($p = 0,000$) inferior al umbral de $p < 0,05$.

Por lo tanto, Hemos constatado que la gestión educativa está significativamente correlacionada con las condiciones laborales del profesorado de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni 2024, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2

H_1 : La gestión educativa tiene relación significativa con los beneficios y reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

H_o : La gestión educativa no tiene relación significativa con los beneficios y reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

Tabla 26

Relación entre la gestión educativa y los beneficios y reconocimientos

Correlaciones		Gestión educativa	Beneficios y reconocimientos
Gestión educativa	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,964**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	22	22
Beneficios y reconocimientos	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,964**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	22	22

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Según los resultados, existe una relación sólida y estadísticamente significativa (ρ = 0,964) entre la gestión educativa y las prestaciones y el reconocimiento, con un valor p de 0,000, inferior al umbral de significación de p < 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

Por lo tanto, Hemos constatado que la gestión educativa guarda una relación significativa con las recompensas y el reconocimiento que reciben los docentes de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni 2024, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3

H_1 : La gestión educativa tiene relación significativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

H_o : La gestión educativa no tiene relación significativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

Tabla 27

Relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales

Correlaciones		Gestión educativa	Relaciones interpersonales
Gestión educativa	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,974**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	22	22
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,974**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	22	22

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Tras analizar los datos, observamos una relación positiva y estadísticamente significativa (ρ = 0,974) entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales, con un valor p de 0,000, inferior al criterio de significación de p < 0,05; por lo tanto, podemos aceptar la hipótesis planteada.

Por lo tanto, Las relaciones interpersonales del profesorado de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni 2024 se ven significativamente afectadas por la gestión educativa, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula.

4.3. DISCUSION DE RESULTADOS

El personal docente de la Escuela Primaria Uros Chulluni 70620 en 2024 fue la población objetivo del análisis de asociación con la gestión educativa realizado en este estudio.

Con un umbral de significación de p = 0,000, se observó una correlación positiva sólida (ρ = 0,976) entre las variables «gestión educativa» y «satisfacción laboral». Por lo tanto, el grado de satisfacción de los docentes con su labor en la Escuela Primaria Uros Chulluni 2024 70620 está estrechamente relacionado con la gestión educativa.

Al objetivo especifico 1 el cual fue identificar la relación existente entre la gestión educativa y las condiciones de la labor de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024

Las condiciones laborales del profesorado de la Escuela Primaria Uros Chulluni 2024 (70620) se ven significativamente afectadas por la gestión educativa, tal y como indica la fuerte correlación positiva (ρ = 0,962) entre ambas variables y un nivel de significación de p = 0,000.

Al objetivo específico 2 el cual fue analizar la relación existente entre la gestión educativa y los beneficios y reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024

Se encontró que la gestión educativa y las prestaciones y el reconocimiento están correlacionados positivamente (ρ = 0,964), con un valor p de 0,000 que indica significación estadística y podemos afirmar que la gestión educativa tiene relación significativa con los beneficios y reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

Al objetivo específico 3 el cual fue identificar la relación existente entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024

Existe una fuerte correlación positiva (ρ = 0,974) entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales, con un nivel de significación de p = 0,000; por lo tanto, se puede concluir que Las relaciones que mantienen los profesores entre sí se ven muy influidas por la administración educativa. de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni 2024.

Similares resultados fueron los encontrados por:

(Galvis y otros, 2020) descubrió que la relación entre los entornos educativos y las características de las situaciones laborales fomenta un sentimiento de conexión entre las personas y el ámbito profesional.

(Quispe y otros, 2024) Los datos indican que el 65,8 % de los docentes tiene una opinión positiva sobre la gestión educativa, aunque el 70,1 % esté satisfecho con la forma en que se imparte la educación. Los resultados de la prueba de hipótesis indican una una relación muy estrecha (r = 0,677; p = 0,000

< 0,05) entre la gestión educativa y la satisfacción laboral del profesorado en los centros escolares de la región de Ayacucho, en Perú.

(Villalta, 2022) se ha constatado que el nivel de satisfacción laboral entre los profesores de secundaria de Cusco se ve significativamente afectado por la gestión educativa.

(Porras y otros, 2021) Los resultados analíticos, presentados en forma descriptiva, correlacional y de comprobación de hipótesis, han confirmado la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en el ámbito de la formación del profesorado.

(Machaca & Campos, 2021) Sus resultados indican una correlación favorable, La gestión educativa y la satisfacción laboral están correlacionadas de forma directa y significativa ($r = 0,603$; $p < 0,05$). Podemos concluir que existe una relación sólida y positiva entre ambas variables.

(Lajo, 2024) Los datos sugirieron una asociación muy significativa, con un valor de correlación de Pearson de 0,776. Existe una «alta correlación» entre la variable de gestión administrativa y la variable de satisfacción laboral en el ámbito de esta investigación (con un nivel de confianza del 99 %), ya que el valor de Sig. (bilateral) es de 0,000, inferior al umbral requerido de 0,01. Una gestión administrativa eficaz es fundamental para la satisfacción de los empleados. Se demostró que la variable de gestión administrativa tiene una correlación significativa con la satisfacción laboral de los docentes.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se observó que las variables «gestión educativa» y «satisfacción laboral» presentaban una correlación positiva (Rho = 0,976), que era estadísticamente significativa (p = 0,000) a un nivel inferior a p < 0,05. Por consiguiente, podemos afirmar que la gestión educativa está significativamente correlacionada con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Primaria 70620 Uros Chulluni 2024, lo que confirma la hipótesis planteada.

SEGUNDA: Se identifico que las condiciones de la labor compuesto por el horario, ambiente y salario mostró una correlación positiva (Rho=0,962), con un valor (p=0,000) que es inferior al p<0.05, por lo que afirmamos que la gestión educativa tiene relación significativa con las condiciones de la labor de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024, aceptando así la hipótesis planteada.

TERCERA: Se analizó que los beneficios y reconocimientos compuesto por ascensos, elogios, reconocimiento directivo y reconocimiento por los padres de familia mostró una correlación positiva (Rho=0,964), con un valor (p=0,000) que es inferior al p<0.05, por lo que afirmamos que la gestión educativa tiene relación significativa con los beneficios y reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024, aceptando así la hipótesis planteada.

CUARTA: Se identifico que las relaciones interpersonales compuesto por la relación con los directivos, compañeros de trabajo y estudiantes

mostró una correlación positiva (Rho=0,974), con un valor (p=0,000) que es inferior al p<0.05, por lo que afirmamos que la gestión educativa tiene relación significativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024, aceptando así la hipótesis planteada.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al director de la institución se recomienda implementar una gestión integral orientada al bienestar docente, fortaleciendo simultáneamente las condiciones de la labor, los beneficios y reconocimientos, así como las relaciones interpersonales, a través de políticas institucionales que garanticen recursos adecuados, sistemas de valoración justos y un clima organizacional positivo, de modo que se incremente la satisfacción laboral y, en consecuencia, la calidad del servicio educativo.

SEGUNDA: Al área administrativa de la institución fortalecer las condiciones de trabajo docente mediante la mejora de la infraestructura, el acceso oportuno a materiales pedagógicos y la regulación equitativa de la carga horaria, de manera que los profesores cuenten con un entorno adecuado para desempeñar sus funciones con eficacia y satisfacción.

TERCERA : Al director de la institución Implementar un sistema de incentivos que combine beneficios económicos, oportunidades de capacitación y reconocimientos simbólicos, con el fin de valorar el esfuerzo docente y reforzar su motivación y compromiso con la institución educativa.

CUARTA : A la dirección y área administrativa promover espacios de integración y comunicación asertiva entre docentes, directivos, estudiantes y padres de familia, fomentando un clima institucional basado en el respeto, la cooperación y la resolución pacífica de conflictos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adecco. (18 de abril de 2025). La teoría de dos factores de la motivación e higiene de Herzberg. https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20dos%20factores%20de%20Herzberg%20sugiere%20que%20la,una%20mayor%20satisfacci%C3%B3n%20y%20motivaci%C3%B3n.

Aguilar, M. A. (2019). Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018. Universidad Peruana Unión.

Arriagada, D. A. (12 de mayo de 2021). Gestión Educativa y Gestión Pedagógica.

Atahuanaco, B. (2023). Gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Varones de Huancané año 2023. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Briones, G. (2022). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. ICFES.

Chunga, T. O., & Escuza, M. E. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 19(1). https://doi.org/10.15332/22563067.9109

Cortes, D. (13 de octubre de 2024). ¿Qué son las condiciones de trabajo? Universidad Cesuma: https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-condiciones-de-trabajo.html

Dirección Regional de Educación Puno - Oficina de Informática. (13 de octubre de 2024). Currículo Nacional de la Educación Básica. https://www.minedu.gob.pe/curriculo/

Franco, N. (3 de noviembre de 2024). Las necesidades humanas en la Teoría de la Pirámide de Maslow. https://www.areahumana.es/piramide-de-maslow/#:~:text=3.,necesidades%20fisiol%C3%B3gicas%20y%20de%20seguridad.

Galvis, Y. P., Giraldo, Á. M., & Saa, A. F. (2020). Condiciones de satisfacción laboral en docentes que trabajan en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa "María Antonia Ruiz", en el Municipio de Tuluá (Valle). Universidad de Manizales.

Hernández, A. R. (2020). COVID-19: el efecto en la gestión educativa. Revista Latinoamericana de Investigación Social, 3(1), 37-41.

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education.

Huanca, E. A. (2023). Gestión educativa en la Unidad Educativa Mariscal José Ballivián B de nivel secundaria comunitaria productiva del distrito educativo de Viacha. Universidad Mayor de San Andrés.

Huayapa, Y. A. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 4(8), 242-254. https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.277

Lajo, J. F. (2024). La gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022. Universidad Nacional del Altiplano. https://doi.org/20.500.14082/21525

Machaca, D. R., & Campos, M. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral, en los docentes de una asociación educativa en Lima. Paidagogo, 3(1). https://doi.org/10.52936/p.v3i1.49

Mata, L. D. (18 de junio de 2019). Las variables en la investigación cuantitativa. Tipos de variables: https://investigaliacr.com/investigacion/las-variables-en-la-investigacion-cuantitativa/

MINEDU. (25 de agosto de 2017). Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU que aprueba el reglamento de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior. https://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/reglamento-de-la-ley-n-30512-ley-de-institutos-y-escuelas-de-educacion-superior-y-de-la-carrera-publica-de-sus-docentes/#:~:text=El%20Decreto%20Supremo%20N%C2%B0,Docentes%2C%20Ley%20N%C2%B0%2030512.

MinEducación. (29 de diciembre de 2024). La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación. https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html#:~:text=Calidad%20y%20gesti%C3%B3n%20en%20la%20instituci%C3%B3n&text=La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20est%C3%A1%20conformada,(%20Ver%20Recuadro%201%20).

Ñañez, M. V., Quispe, J. C., & Lucas, G. R. (2022). Gestión de los docentes y satisfacción laboral: un estudio según el Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria. Intituto Latinoamericano de Altos Estudios.

Page, O. (24 de diciembre de 2020). Teoría de la satisfacción laboral: 6 factores para empleados más felices. https://positivepsychology.com/job-

satisfaction-theory/#:~:text=Locke's%20theory%20recognized%20the%20importance,the%20more%20satisfied%20we%20feel.

Perel, E. (9 de enero de 2024). La importancia de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. https://getchoys.com/resources/the-importance-of-interpersonal-relationships-in-the-workplace/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20las%20relaciones%20interpersonales,que%20impulsan%20el%20%C3%A9xito%20organizacional.

Porras, M. M., Cabrejos, J. C., Vargas, G., & Berrocal, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(3). https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626

Quispe, R., Huauya, P., & Huamán, A. (2024). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú. Praxis Educativa, 19(esp). https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.19.22834.038

Rodriguez, D. (13 de mayo de 2024). Descubre todo lo que debes saber sobre gestión educativa. https://gestion.pensemos.com/importancia-de-la-gestion-educativa#:~:text=Gesti%C3%B3n%20educativa%20comunitaria&text=Desde%20la%20gesti%C3%B3n%20educativa%20comunitaria,de%20pertenencia%20y%20responsabilidad%20compartida.

Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en

Docencia Universitaria, 13(1), 102-122. https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644

Sánchez, J. A. (2023). Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en docentes de la IES José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno. Universidad Nacional del Altiplano. https://doi.org/20.500.14082/20946

Sedano, S. G. (2021). Calidad de la Gestión Pedagógica y la Satisfacción Laboral del personal docente, Institución Educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan De Lurigancho, Lima. IGOBERNANZA, 4(16). https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.162

Shibata, H. (6 de agosto de 2022). Sistema de recompensas, el método para atraer y retener a tus empleados. https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/sistema-de-recompensas-el-metodo-para-atraer-y-retener-tus-empleados

Sucari, D. (2019). Gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad "San Carlos" Puno 2018. Universidad Nacional del Altiplano.

Tafur, R. M., Soriano, R. L., & Huamán, S. P. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. Horizonte de la Ciencia, 11(21), 151-164. https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902

Tapias, X. L. (2019). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre. Universidad libre seccional Barranquilla.

UAX. (8 de abril de 2024). ¿Qué es la administracion educativa y para qué sirve? https://www.uax.com/blog/educacion/administracion-educativa-que-es#:~:text=La%20administraci%C3%B3n%20educativa%20es%20una,financieros%20de%20las%20instituciones%20educativas.

UNIR-Universidad Internacional de La Rioja. (3 de diciembre de 2021). Gestión Educativa: tipos, importancia y objetivos. https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-educativa-escolar/

Villalta, F. (2022). Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco,. Universidad César Vallejo.

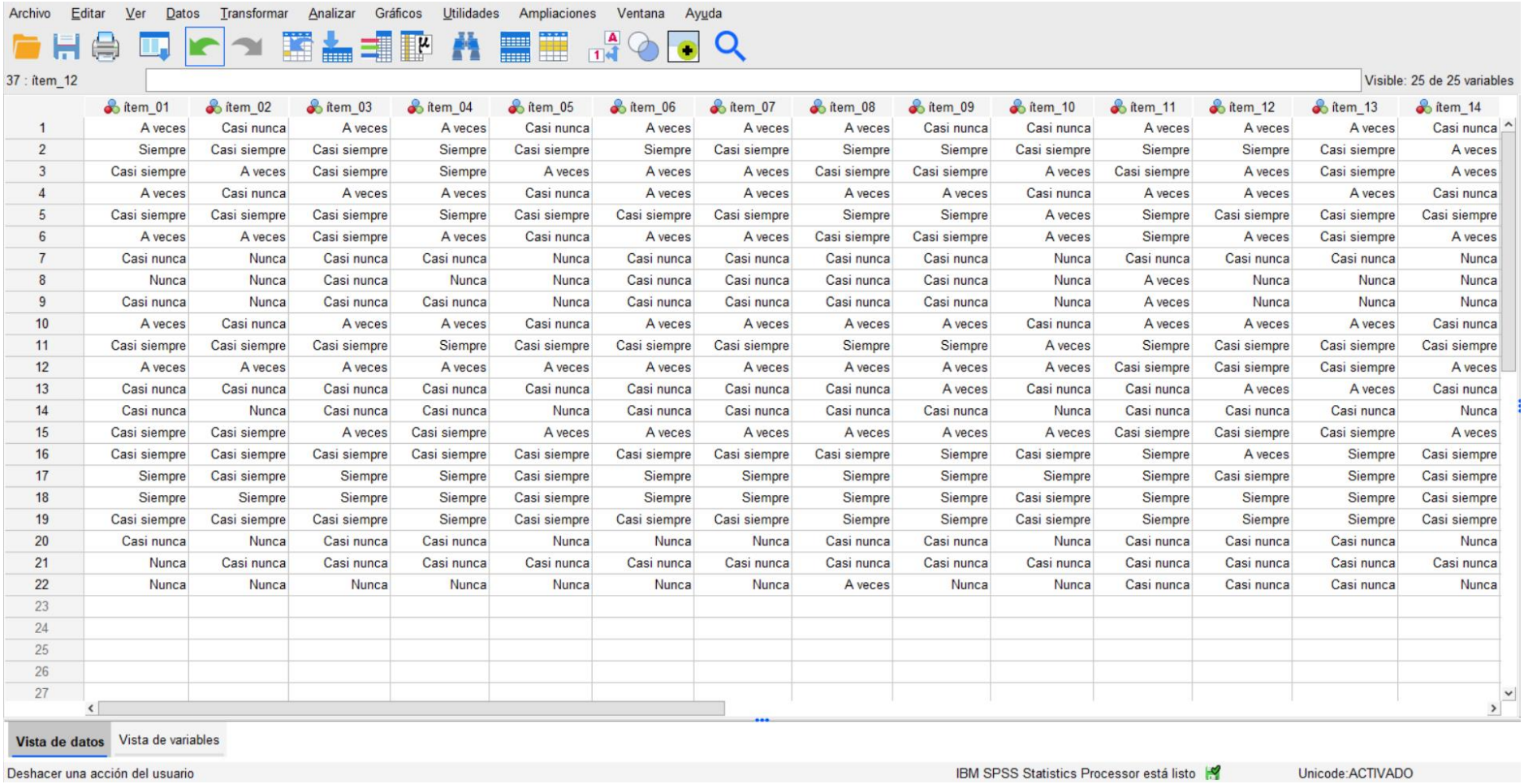
Villamizar, A. (2023). Evaluación del compromiso y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en el Ecuador. Revista Compendium, 10(2), 92-101.

Vizcaíno, P. I., Maldonado, I. A., & Cedeño, R. J. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Anexo 1 Matriz de base de datos



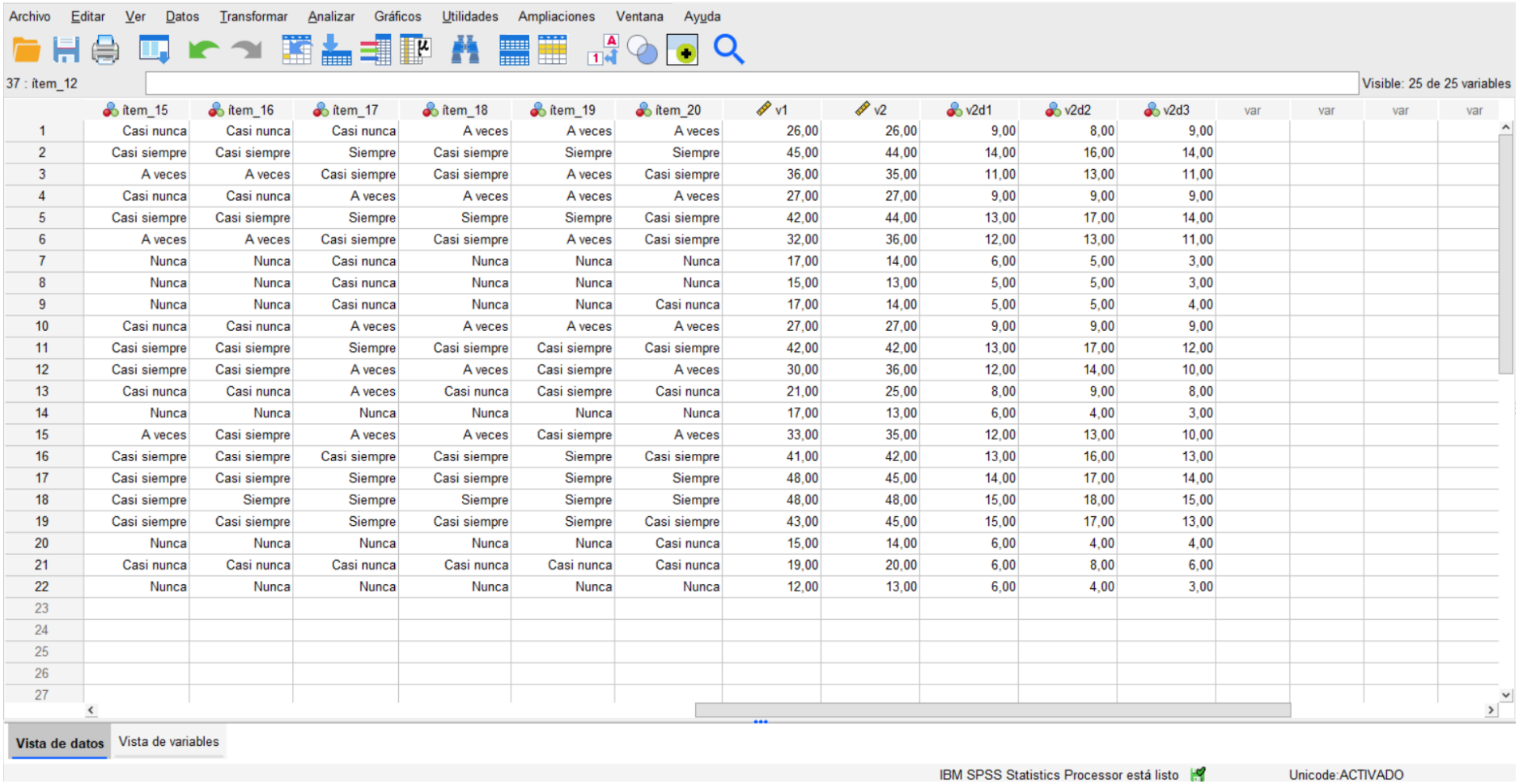
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

37 : ítem_12 — Visible: 25 de 25 variables

	ítem_01	ítem_02	ítem_03	ítem_04	ítem_05	ítem_06	ítem_07	ítem_08	ítem_09	ítem_10	ítem_11	ítem_12	ítem_13	ítem_14
1	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca
2	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
3	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces
4	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca
5	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces
7	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
8	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca
9	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca
10	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca
11	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
12	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
13	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca
14	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
15	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
16	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
17	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
18	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
19	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
20	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
21	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
22	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
23														
24														
25														
26														
27														

Vista de datos | Vista de variables

Deshacer una acción del usuario — IBM SPSS Statistics Processor está listo — Unicode:ACTIVADO



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

37 : ítem_12 — Visible: 25 de 25 variables

	ítem_15	ítem_16	ítem_17	ítem_18	ítem_19	ítem_20	v1	v2	v2d1	v2d2	v2d3	var	var	var	var
1	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	26,00	26,00	9,00	8,00	9,00				
2	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	45,00	44,00	14,00	16,00	14,00				
3	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	36,00	35,00	11,00	13,00	11,00				
4	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	27,00	27,00	9,00	9,00	9,00				
5	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	42,00	44,00	13,00	17,00	14,00				
6	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	32,00	36,00	12,00	13,00	11,00				
7	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	17,00	14,00	6,00	5,00	3,00				
8	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	15,00	13,00	5,00	5,00	3,00				
9	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	17,00	14,00	5,00	5,00	4,00				
10	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	27,00	27,00	9,00	9,00	9,00				
11	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	42,00	42,00	13,00	17,00	12,00				
12	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	30,00	36,00	12,00	14,00	10,00				
13	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	21,00	25,00	8,00	9,00	8,00				
14	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	17,00	13,00	6,00	4,00	3,00				
15	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	33,00	35,00	12,00	13,00	10,00				
16	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	41,00	42,00	13,00	16,00	13,00				
17	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	48,00	45,00	14,00	17,00	14,00				
18	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	48,00	48,00	15,00	18,00	15,00				
19	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	43,00	45,00	15,00	17,00	13,00				
20	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	15,00	14,00	6,00	4,00	4,00				
21	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	19,00	20,00	6,00	8,00	6,00				
22	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	12,00	13,00	6,00	4,00	3,00				
23															
24															
25															
26															
27															

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo — Unicode:ACTIVADO

Anexo 2 Matriz de consistencia

Título: "Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSION	METODO
Problema general ¿Cuál es la relación existente entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024?	**Objetivo general** Determinar la relación existente entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024	**Hipótesis general** La gestión educativa tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024	**Variable 1** Gestión educativa	- Pedagógica - Administrativa - Institucional - Comunitaria	**Enfoque**: Cuantitativo **Tipo**: Correlacional **Nivel**: Básico **Diseño**: No experimental **Método:** Hipotético deductivo **Población y muestra**: La muestra quedo conformada por 22 docentes institución educativa 70620 Uros Chulluni 2024.
Problemas específicos **PE1:** ¿Cuál es la relación existente entre la gestión educativa y las condiciones de la labor de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024?	**Objetivos específicos** **OE1:** Identificar la relación existente entre la gestión educativa y las condiciones de la labor de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024	**Hipótesis especificas** **HE1:** La gestión educativa tiene relación significativa con las condiciones de la labor de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024	**Variable 2** Satisfacción laboral docente	- Condiciones de la labor - Beneficios y reconocimientos - Relaciones interpersonales	

PE2: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión educativa y los beneficios y reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024?	**OE2:** Analizar la relación existente entre la gestión educativa y los beneficios y reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024	**HE2:** La gestión educativa tiene relación significativa con los beneficios y reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024	**Técnica**: Encuesta **instrumento**: Cuestionario
PE3: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024?	**OE3:** Identificar la relación existente entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024	**HE3:** La gestión educativa tiene relación significativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024	

Anexo 3 Validación de instrumento

VALIDACION DE INSTRUMENTO
JUICIO DE EXPERTO

I. TITULO : "Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024"

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres : .....
Grado académico : .....
Institución donde labora : .....
Cargo que desempeña : .....
Nivel : .....

III. VALIDACION

INDICADOR DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
	1	2	3	4	5
Claridad					
Objetividad					
Organización					
Suficiencia					
Intencionalidad					
Consistencia					
Metodología					
RESULTADOS DE LA VALIDACION					

IV. Promedio: .....

V. ESTADO: .....

....., ... de..... del 2024

.....
FIRMA

VALIDACION DE INSTRUMENTO
JUICIO DE EXPERTO

I. TITULO : "Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024"

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres : .....
Grado académico : .....
Institución donde labora : .....
Cargo que desempeña : .....
Nivel : .....

III. VALIDACION

INDICADOR DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
	1	2	3	4	5
Claridad					
Objetividad					
Organización					
Suficiencia					
Intencionalidad					
Consistencia					
Metodología					
RESULTADOS DE LA VALIDACION					

IV. Promedio: .....

V. ESTADO: .....

....., ... de..... del 2024

.....
FIRMA

VALIDACION DE INSTRUMENTO
JUICIO DE EXPERTO

I. TITULO : "Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024"

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres : .....
Grado académico : .....
Institución donde labora : .....
Cargo que desempeña : .....
Nivel : .....

III. VALIDACION

INDICADOR DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
	1	2	3	4	5
Claridad					
Objetividad					
Organización					
Suficiencia					
Intencionalidad					
Consistencia					
Metodología					
RESULTADOS DE LA VALIDACION					

IV. Promedio: .....

V. ESTADO: .....

....., ... de..... del 2024

.....
FIRMA

Anexo 4 Consentimiento

CONSENTIMIENTO

Bach : Ana Roxana Mamani Pacori
Institución : Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni,
Título : **"**Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024**"**

Yo, ... identificado con DNI N°....., docente de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni, manifiesto se me informo sobre la investigación titulada "Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024", así como también sobre el manejo de la información, la cual será obtenida solo con fines académicos, por lo cual se brindará confidencialidad de cada uno de los encuestados.

La información brindada es voluntaria y confidencial, por ello otorgo mi consentimiento para poder ser encuestado.

Uros Chulluni,.....de..... del 2024.

_____

Firma y sello

Anexo 5 Instrumento

CUESTIONARIO:

TÍTULO : "Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70620 Uros Chulluni 2024"

Marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta siendo:

1 = Nunca
2 = Casi nunca
3 = A veces
4 = Casi siempre
5 = Siempre

VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA						
1.1.	**Pedagógica**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1.1.1.	Recibe orientación para la gestión y programación curricular					
1.1.2.	El director verifica la gestión del aula, alumnado e instrumentos de trabajo					
1.1.3.	La institución promueve el seguimiento académico para la investigación e innovación					
1.2.	**Administrativa**					
1.2.1.	Se utiliza de manera adecuada los recursos y materiales con los que cuenta la institución educativa					
1.2.2.	La infraestructura de la institución es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas					
1.3.	**Institucional**					
1.3.1.	Participa en la elaboración de los instrumentos de gestión, organización de la institución considerando las características: institucional, familiar y social					
1.3.2.	La institución participa en proyectos de innovación en convenio con otras instituciones de la localidad a nivel interinstitucional					
1.3.3.	Cumple con las normas y reglamentos de la institución, así como también esta comprometido con la misión, visión y los objetivos de la institución					
1.4.	**Comunitaria**					
1.4.1.	La institución participa en diferentes eventos: culturales, educativos y deportivos de la localidad.					

1.4.2.	Los padres de familia participan activamente en las diversas actividades extracurriculares, actividades culturales, educativas y deportivas que se realiza la institución.					

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL						
2.1.	**Condiciones de la labor**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2.1.1.	Esta conforme con su horario de trabajo de la institución educativa					
2.1.2.	Está conforme con el ambiente laboral dentro de la institución educativa					
1.1.3.	Está conforme con el salario dentro de la institución educativa					
2.2.	**Beneficios y reconocimientos**					
2.2.1.	Consideras que las autoridades del sector reconocen el buen desempeño profesional mediante ascensos					
2.2.2.	Las autoridades de la institución reconocen la labor que cumple a través de elogios					
2.2.3.	Me siento satisfecho por el reconocimiento directivo a mi labor docente					
2.2.4.	Me siento satisfecho por el reconocimiento por parte de los padres de familia de la institución donde laboro					
2.3.	**Relaciones interpersonales**					
2.3.1.	Tiene buena relación con los directivos de la institución educativa					
2.3.2.	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo de la institución educativa					
2.3.3.	Tiene buena relación con los estudiantes de la institución educativa					

Gracias por su participación.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 09 - 01 - 2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ANA ROXANA MAMANI PACORI
Dirección: JR Deza 735
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02447214
Teléfono: 951 710 885 email: jpcn70@outlook.es
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN
Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]
Título: GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70620 UROS CHULLUNI 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Docencia, gestión educativa, Satisfacción laboral.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

1

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____

☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

☐ Sí autorizo

☒ No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES JULIACA

Firma de Autor | huella digital | 09 - 01 - 2026 Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/